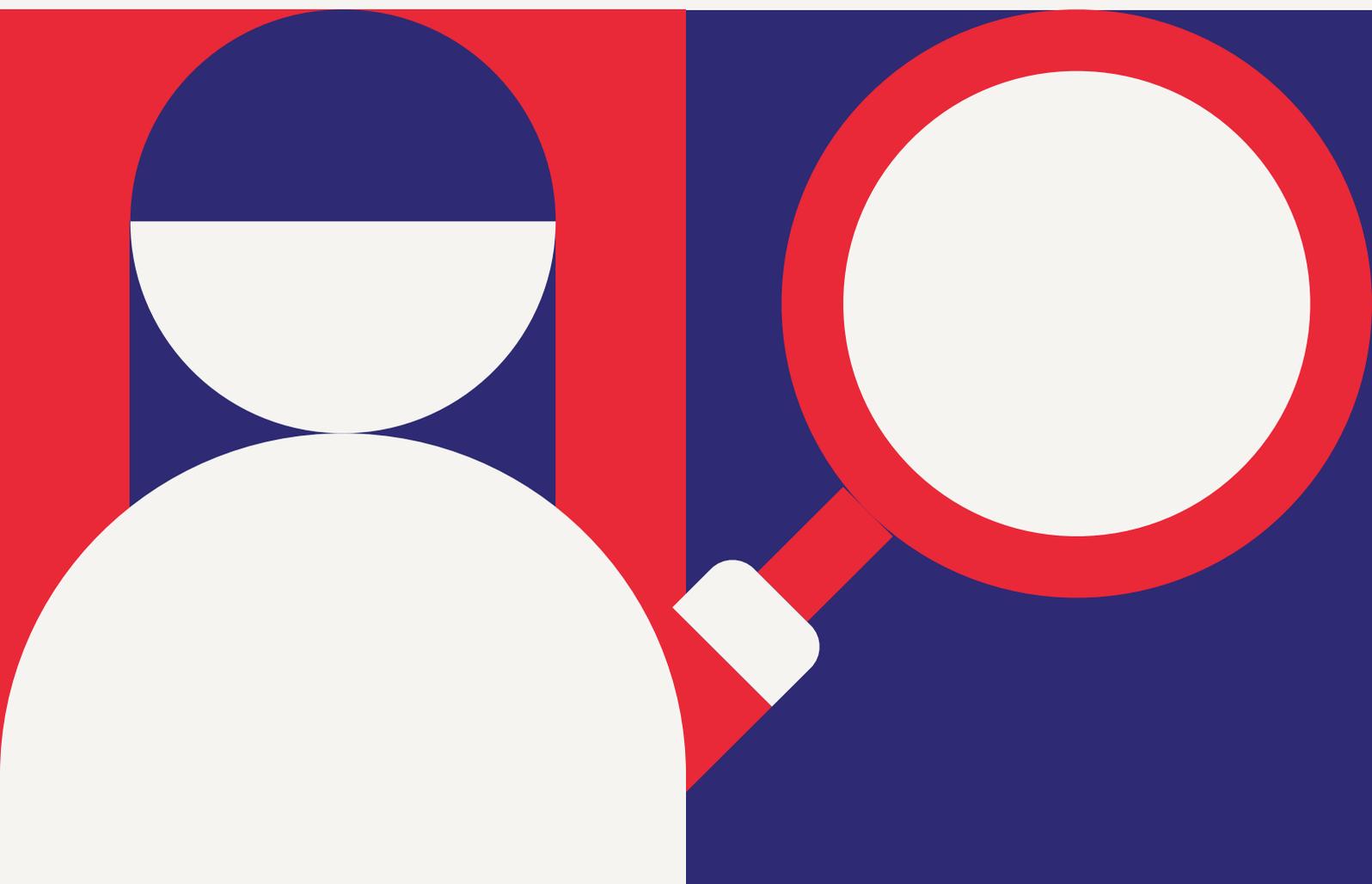


PLAN ESTRATÉGICO DE LABORA 2016-2022. ACTUALIZACIÓN



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació

ÍNDICE

00. PRÓLOGO	04
01. INTRODUCCIÓN	06
02. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	08
03. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL	19
04. MISIÓN-VISIÓN-VALORES	22
05. EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	23
06. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	69
07. PLANES DE ACCIÓN	87
08. INDICADORES Y CUADRO DE MANDOS	88



PRÓLOGO

Enric Nomdedéu i Biosca

Secretario autonómico de Empleo
Director general de LABORA Servicio
Valenciano de Empleo y Formación

En el presente documento se va a abordar el Plan Estratégico de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, aprobado para el periodo 2016-2022, con la finalidad de adecuar el contenido a los cambios relevantes que han hecho precisa su actualización. Ya en el propio Plan se señalaba la necesidad de hacer una evaluación y diagnóstico intermedio, incluso por resolución de las Cortes Valencianas se instaba a adaptar el Plan Estratégico a la nueva realidad.

Desde la puesta en marcha de LABORA era necesario establecer una planificación estratégica basada en un exhaustivo diagnóstico de la situación, una formulación y un desarrollo coherente con las líneas políticas y la disponibilidad de recursos. Todo ello con la finalidad de favorecer la realización de unas políticas activas de empleo eficaces y eficientes.

Por una parte, hemos seguido manteniendo los principios que llevaron a la elaboración del Plan, que en el ámbito del empleo se traduce en la necesidad de contribuir a la generación de trabajos dignos, estables y de calidad para la ciudadanía valenciana. También, prestando especial atención a los colectivos vulnerables y con mayores dificultades de inserción laboral, que constituyen objetivos diana en los programas estratégicos del organismo. No obstante, estamos sujetos a mejorar permanentemente e incluir propuestas que contribuyan a estos fines.

Esta es la principal motivación que ha conducido a LABORA a realizar una evaluación en 2019, en la que ha colaborado la Universitat Politècnica de València, para determinar la efectividad del despliegue estratégico del Plan. Un mecanismo para analizar de forma retrospectiva sus tres primeros años de funcionamiento, que ha permitido examinar en profundidad el cumplimiento de sus objetivos e identificar puntos débiles que podían ser mejorados.

Se ha trabajado en su definición, despliegue y en la medición de los resultados obtenidos. Respecto al despliegue de las estrategias planificadas se han analizado las líneas de actuación y acciones de LABORA 2016-2018, los programas AVALEM y las acciones realizadas desde la Oficina de Proyectos, esta última, encargada de diseñar la programación y presupuesto de los distintos ejercicios. Por su parte, para el análisis de resultados se han tomado en cuenta indicadores clave de LABORA, así como los indicadores estratégicos del Plan. También, se ha incorporado un estudio de la situación del mercado de trabajo, donde cobra especial relevancia el impacto en el empleo de la pandemia provocada por el coronavirus SARS-CoV-2.

En definitiva, fruto de la revisión y evaluación efectuada y de acuerdo con las conclusiones del informe, se ha procedido a la actualización del Plan Estratégico LABORA 2016-2022. Este trabajo se ha desarrollado a través de un proceso participativo, producto del consenso y la intensa colaboración interdepartamental desarrollada en el ámbito de LABORA, lo que ha permitido obtener un instrumento renovado que, sin duda, debe contribuir a mejorar la situación del mercado laboral valenciano a través de la gestión coordinada y participativa de las políticas activas de empleo.

01

INTRODUCCIÓN

El vigente Plan Estratégico de LABORA – Servicio Valenciano de Empleo y Formación para el período 2016–2022 se definió a partir de una profunda revisión del Plan de 2014, con el objeto de adecuar la concepción estratégica de, en ese momento, nuevo equipo directivo a la realidad y al estado de avance y desarrollo del anterior plan.

Para ello, además de los agentes sociales presentes en el Consejo de Dirección de LABORA (en ese momento SERVEF), contó con la participación, tanto de los órganos directivos de LABORA, de representantes de centros de empleo y formación, así como con la colaboración de otras áreas relevantes de la Conselleria a la que está adscrita este organismo. El Plan Estratégico de LABORA 2016-2022 es un documento fruto del consenso y la intensa colaboración interdepartamental desarrollada en el ámbito del LABORA y la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La nueva concepción estratégica, plasmada en la declaración de la misión, visión y valores, parte de una definición y organización de la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo diferenciada que, más allá de la mera enunciación de mayor eficacia en la prestación de los servicios, cuenta con el apoyo decidido de personas, instituciones, agentes y sectores implicados desde su gestación, ofreciendo espacios para la respuesta a las demandas que estas plantean.

Se pretendía que el nuevo Plan fuera, por un lado, más comprensible, cercano y participativo y, por otro, más eficiente, identificando los Objetivos Estratégicos con los que deben estar alineados los diferentes programas de actuación que dan forma a la nueva estrategia.

Para ello, se simplificó y se dotó de mayor coherencia a la estructura del Plan, redefiniendo los Ejes para que permitieran identificar de manera más concisa los ámbitos de actuación y se agrupó todos los Objetivos Estratégicos en dichos Ejes, sin hacer distinción entre Objetivo Estratégico y Objetivo Específico. Se definieron, además, una serie de indicadores para el seguimiento del desarrollo del Plan.

En el propio Plan se anticipaba que se definirían Programas Estratégicos para agrupar todas las actuaciones, permitiendo que un mismo programa esté vinculado a la consecución de diferentes Objetivos Estratégicos de distintos ámbitos de actuación (Ejes).

Una vez aprobado el Plan Estratégico, se puso en marcha una Oficina de Proyectos con el fin de diseñar la programación y presupuesto de los distintos ejercicios con el fin de desplegar el Plan Estratégico. La Oficina de Proyectos se constituye como estructura no orgánica, pero estable, de apoyo a la Dirección, con la que se pretende garantizar la transversalidad de los programas y/o proyectos a llevar a cabo por la organización, dando soporte en la definición de estos, su planificación e implantación, así como en su control y seguimiento.

Para conseguir que el proceso de despliegue del Plan y de los Programas Estratégicos derivados sea participativo, así como el detalle de las actuaciones y su planificación, se anticipaba que se contaría con grupos de trabajo, coordinados desde la Oficina de Proyectos y se habilitarán vías de comunicación para canalizar, también, propuestas por parte de todo el personal de la organización, propuestas que se evalúan en los grupos de trabajo y, en su caso, se incorporan a los Programas Estratégicos correspondientes.

En el momento de su publicación ya se tomó en consideración, como en cualquier Plan Estratégico, que, si el entorno o la organización sufren cambios relevantes una vez aprobado el Plan, su revisión deviene necesaria.

El ejercicio 2019, como ejercicio intermedio del Plan, se vio como momento idóneo para realizar una revisión del despliegue estratégico realizado en los tres primeros años de vigencia de este (2016, 2017 y 2018), de manera que el análisis del cumplimiento de su propósito principal, así como su definición y sus estrategias fueran evaluadas.

El resultado de dicha revisión y la adaptación del Plan al entorno que nos rodea constituye su actualización que se plasma en este documento en el que se recogen con detalle el proceso de revisión y análisis del Plan en su primera parte (2016-2018), el estudio de la situación actual del mercado laboral y a continuación, y derivado de lo anterior, la actualización del propio Plan. Esta actualización incorpora las mejoras técnicas derivadas de su revisión, así como las líneas maestras hasta su finalización en 2022.

Para ello se definen de forma pormenorizada los Ejes, Objetivos Estratégicos y Programas que componen el Plan Estratégico de LABORA 2016-2022 incluyendo las personas responsables, indicadores para su seguimiento, así como las expectativas o demandas de los grupos de interés que se pretenden atender.

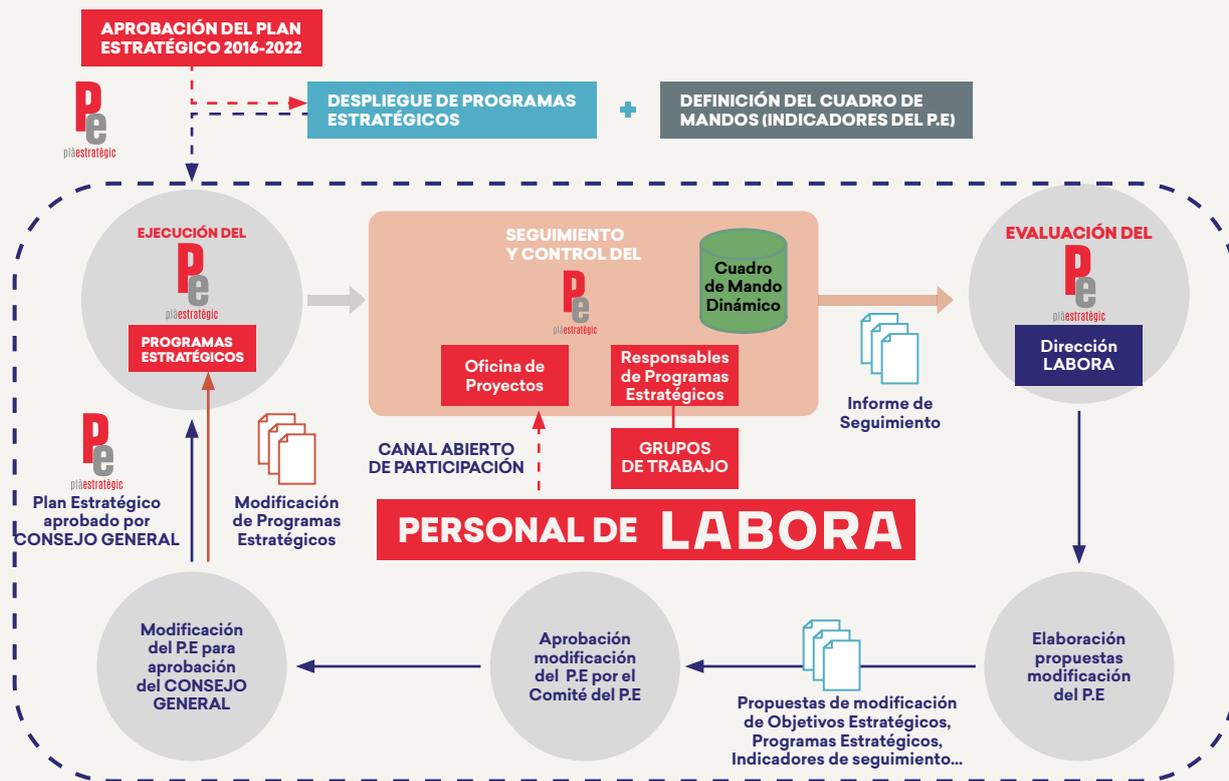
02

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

El análisis del desarrollo y despliegue del Plan Estratégico en sus primeros tres ejercicios se ha realizado de forma pormenorizada desde tres puntos de vista: planificación y definición del Plan Estratégico, despliegue de las estrategias planificadas y análisis de resultados. Para este trabajo se ha contado con la colaboración y asesoramiento de la Universitat Politècnica de València cuyo resultado figura en el informe “*Diagnóstico de la situación actual y la evaluación del seguimiento del Plan Estratégico de LABORA de 2016-2022, referido al periodo de 2016 a 2018*”.

1. Análisis de la planificación y definición del Plan Estratégico

De este análisis se desprende que tanto la estructura como la definición formal del documento son conformes con los criterios básicos y comúnmente aceptados por las personas especialistas en planificación estratégica. El procedimiento definido en la introducción Plan Estratégico en su primera versión, incluye todas las fases relevantes que una organización debe realizar en el análisis estratégico, el despliegue de las estrategias y su medición.



En el análisis también se han detectado posibles mejoras y recomendaciones para optimizar la definición y la estructura inicial del Plan Estratégico, lo que puede ayudar a la mejora de la gestión de la estrategia de LABORA. Estas mejoras han sido incorporadas en la presente actualización del documento del Plan Estratégico.

Entre las más relevantes cabe destacar:

- Inclusión de los programas estratégicos y su definición en la estructura del Plan Estratégico, los cuales, de forma efectiva, ya están en el despliegue de la estrategia de LABORA y que incluyen tanto acciones tácticas como operativas: Programa AVALEM JOVES, Programa AVALEM EXPERIÈNCIA, Programa AVALEM TERRITORI y Plan de Infraestructuras de LABORA.
- Identificación de los principales grupos de interés en cada uno de los ejes, objetivos y programas estratégicos, así como las expectativas y necesidades de cada uno de ellos que se pretenden alcanzar o cubrir.
- Establecimiento de responsables de ejes y objetivos estratégicos, cuya misión, sea evaluar los resultados de los indicadores y revisar y proponer las actuaciones pertinentes que se desplieguen en los distintos programas estratégicos.

- Definición de un sistema de indicadores útiles, fiables y estructurados. Esto es, que permitan medir la consecución de los distintos objetivos estratégicos, que sean calculables y aporten datos válidos y, por último, que cada elemento del Plan incorpore indicadores adecuados.
- Definición más precisa de algunos objetivos estratégicos para establecer de forma más clara su contenido o propósito.

Para la incorporación de estas mejoras se ha constituido un grupo de trabajo técnico, con personal de todas las subdirecciones de LABORA, de cuya revisión minuciosa han surgido nuevas propuestas que han dotado de completitud al documento.

2. Análisis del despliegue de las estrategias planificadas

Durante los 3 años (2016-2018) correspondientes a la primera parte del Plan, se han puesto en marcha numerosas acciones, programadas dentro del marco de la Oficina de Proyectos, que se documentan en las Memorias Anuales de LABORA. Estas actuaciones constatan el continuo esfuerzo realizado por LABORA para mejorar la vida de las personas y sus oportunidades de empleo.

En este sentido, se han priorizado las actuaciones de LABORA para los segmentos de población más vulnerables y con más dificultades de inserción laboral a través de los programas Avalem Joves, Avalem Experiència y los programas de fomento de empleo para personas con diversidad funcional. También se han desarrollado actuaciones para acercar las políticas de empleo al territorio y responder a las necesidades de los sectores productivos, mediante las acciones desplegadas por el programa Avalem Territori.

Por último, se ha profundizado en la modernización del Servicio Valenciano de Empleo y Formación al diseñar un Plan de Infraestructuras de LABORA para la renovación, mantenimiento y actualización de los edificios e instalaciones en los cuales el organismo autónomo presta sus servicios. Se ha dado un papel relevante a las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo como campos a incorporar de forma transversal a todo el funcionamiento de los Espai LABORA (centros u oficinas de empleo).

Son los programas estratégicos definidos desde la Dirección de LABORA, que, si bien en la publicación inicial del Plan Estratégico no figuraban formalmente, han sido esenciales para el despliegue de sus

estrategias, en especial las vinculadas con el Eje 1, Servicios. Como ya se ha mencionado, dichos programas estratégicos se incluyen explícitamente en la presente actualización del Plan.

Por otra parte, dado que se han identificado actuaciones estratégicas vinculadas a todos los ejes estratégicos, se van a incorporar formalmente programas estratégicos que van a servir de paraguas para planificar y poner en marcha actuaciones que permitan desplegar las estrategias de LABORA.

Por último, de este análisis se desprende la recomendación de asegurar el correcto vínculo formal entre las acciones planificadas y el objetivo estratégico al que responden. Esto se realiza dentro del marco de los trabajos de la Oficina de Proyectos y se plantea como una mejora operativa del despliegue del Plan.

3. Análisis de resultados

Para el análisis de los resultados de la estrategia desplegada por LABORA entre los años 2016 y 2018, se han analizado una serie de indicadores identificados como clave, ya que miden el propósito principal de LABORA y el cumplimiento de su misión y visión.

Aunque estos indicadores no se plasmaron en el documento del Plan Estratégico, la recomendación es que deben considerarse y, por ello, han sido analizados para conocer el grado en el que las actuaciones planificadas están consiguiendo desplegar las estrategias de LABORA de manera eficaz y eficiente y alcanzar los objetivos establecidos.

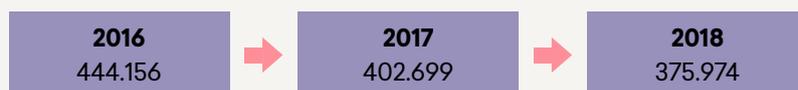
Dichos indicadores son:

1. Media anual de paro registrado.
2. Número de contratos fijos registrados en centros de trabajo de la Comunitat Valenciana.
3. Número de contratos temporales registrados en centros de trabajo de la Comunitat Valenciana.
4. Afiliación a la seguridad social (media anual).
5. Media anual de personas paradas.
6. Media anual de personas contratadas.
7. Tasa de actividad (%).

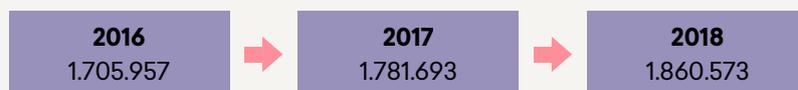
La principal conclusión que se obtiene de los resultados de estos indicadores es que las actuaciones planificadas y realizadas durante el periodo 2016-2018 han producido resultados satisfactorios, tanto en el propósito general de LABORA como en su misión y visión ya que se detecta una mejora en la situación del mercado laboral en la Comunitat Valenciana en ese periodo. Las cifras y la buena evolución de las estadísticas de paro en la Comunitat Valenciana en estos años avalan la efectividad de las políticas desarrolladas y las acciones desplegadas:

- el paro (EPA) se ha reducido un 38,4% de 2015 a 2018, se han creado 195.600 nuevos puestos de trabajo en la Comunitat Valenciana
- el empleo indefinido ha crecido en 36.100 personas durante el último año, mientras que el empleo temporal lo ha hecho en 22.700
- en 2017 el 2,4% de los nuevos contratos de asalariados/as se produce por la intermediación de LABORA (por encima de la media del Estado del 2%).

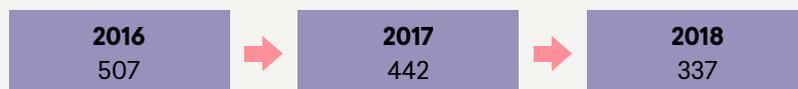
PARO REGISTRADO (MEDIA ANUAL)



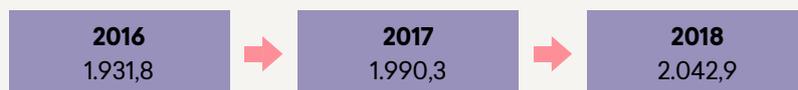
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (MEDIA ANUAL)



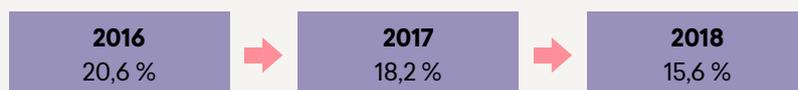
PARADOS/AS. ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA (media anual miles personas)



OCUPADOS/AS. ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA (media anual miles personas)



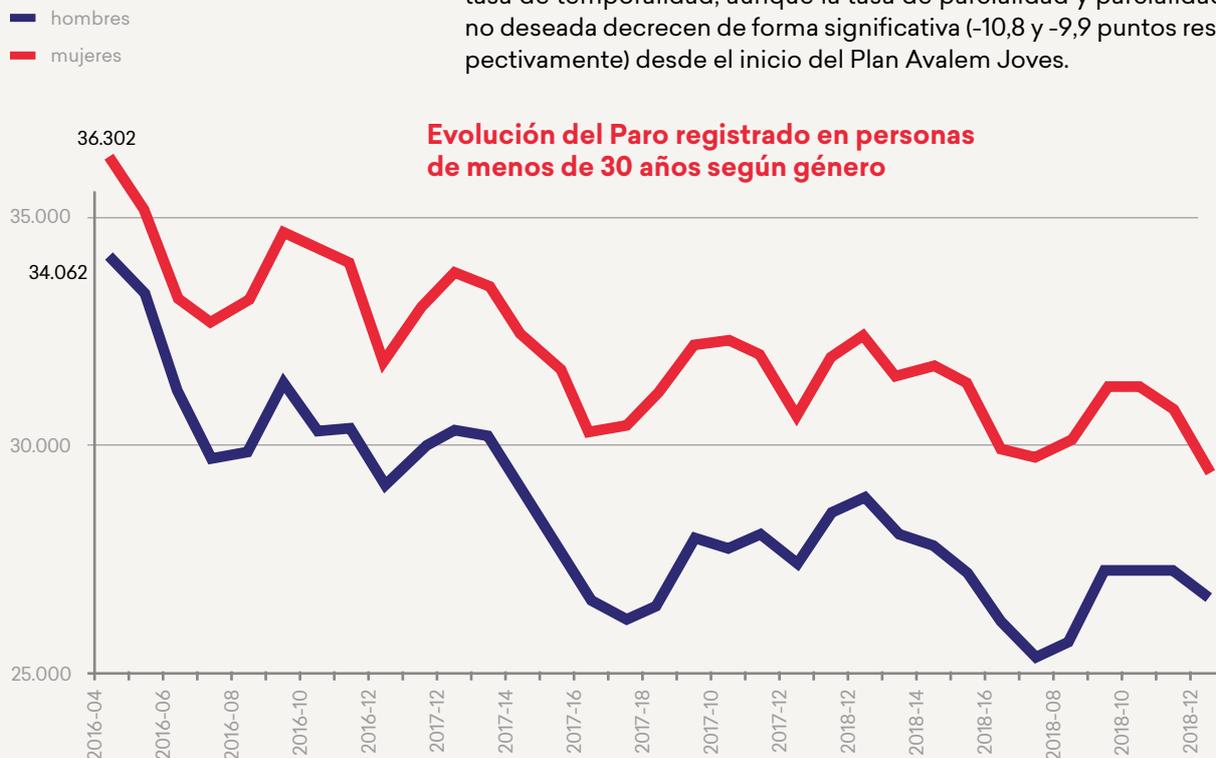
TASA DE PARO (%). ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA



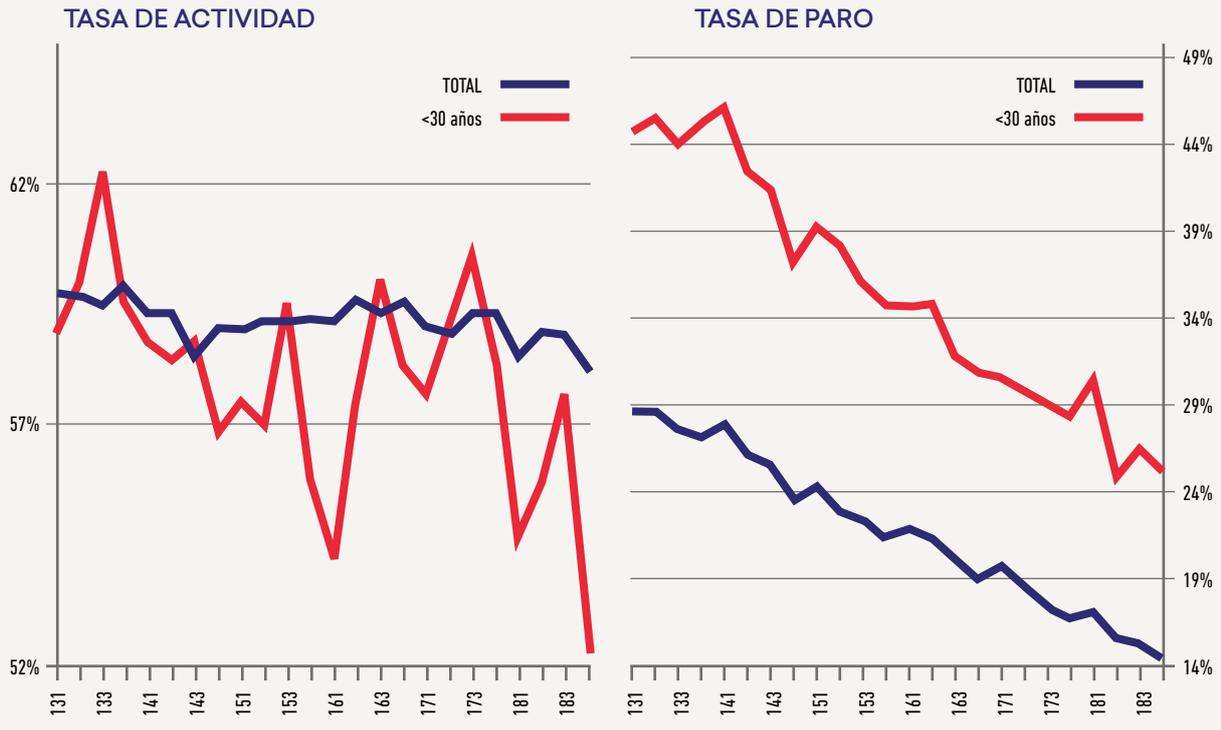
Por otra parte, los indicadores referidos a los Programas estratégicos desplegados por LABORA en el periodo de estudio 2016-2018 también recogen el impacto positivo de las políticas desplegadas.

AVALEM JOVES

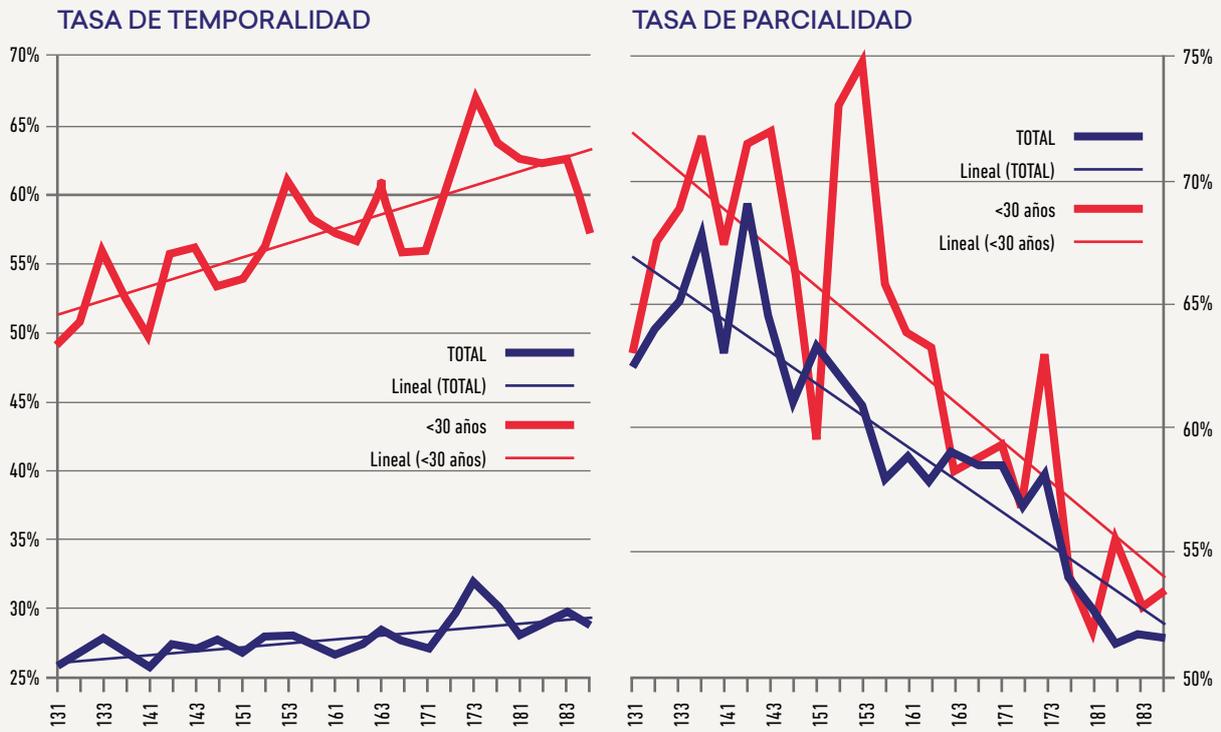
- Desde su puesta en marcha en 2016 hasta 2018 se realizaron más de 643.000 acciones de inserción y se han beneficiado directamente 40.428 jóvenes de acciones de empleo y formación. Ha supuesto una inversión efectiva en esos años de 209.000.000€.
- Desde que se puso en marcha el plan, el número de personas inscritas en la Garantía Juvenil se ha multiplicado. A fecha 31 de diciembre de 2018, el número de personas inscritas en la Garantía Juvenil era de 108.967 personas inscritas (53.307 mujeres y 55.660 hombres), lo que representa un incremento de 97.546 personas inscritas más desde la implantación del Plan Avalem Joves a primeros de mayo de 2016.
- El % de NEETs en situación de desempleo de larga duración baja en estos años en 13 puntos, situándose en 28,5%.
- Con respecto a la situación del mercado laboral, el desempleo (medido por la Encuesta de Población Activa) entre la juventud ha descendido un 33,6% y la ocupación ha crecido un 7,5% desde la implantación del Plan Avalem Joves a primeros de mayo de 2016 hasta el final de 2018. Análogamente, el paro registrado entre las personas menores de 30 años cayó 20,5 puntos desde el inicio del Plan. Por contra se observa un ligero incremento de 1 punto en la tasa de temporalidad, aunque la tasa de parcialidad y parcialidad no deseada decrecen de forma significativa (-10,8 y -9,9 puntos respectivamente) desde el inicio del Plan Avalem Joves.



Evolución de las tasas de actividad y paro entre los jóvenes



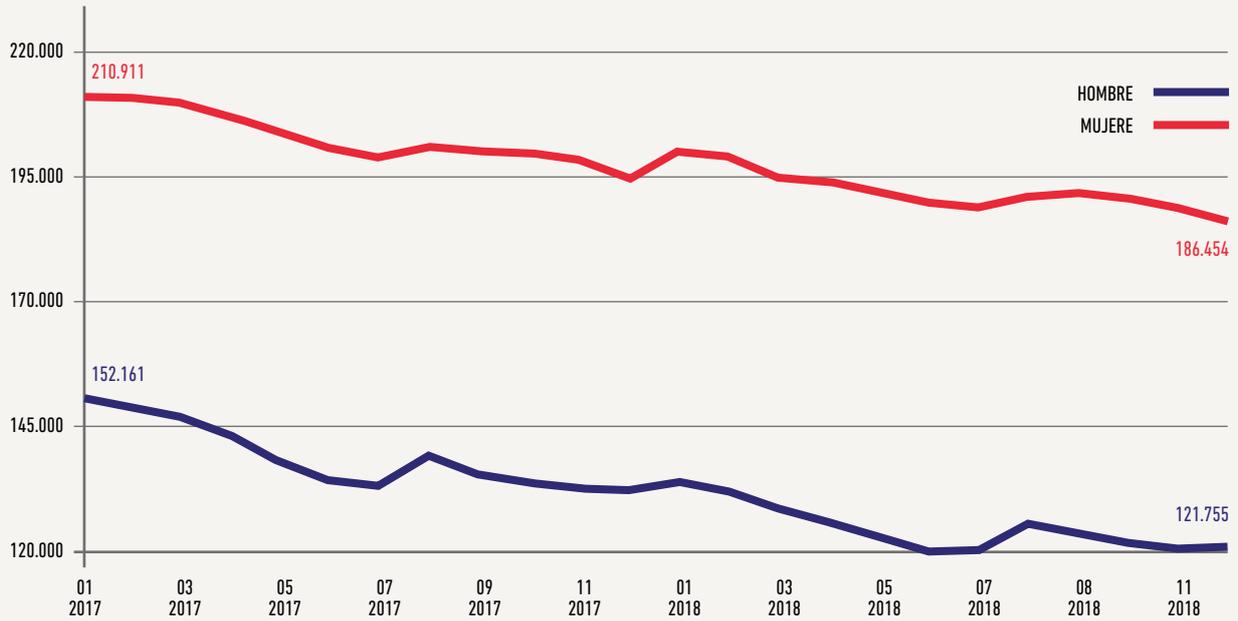
Evolución de las tasas de temporalidad y parcialidad entre los jóvenes



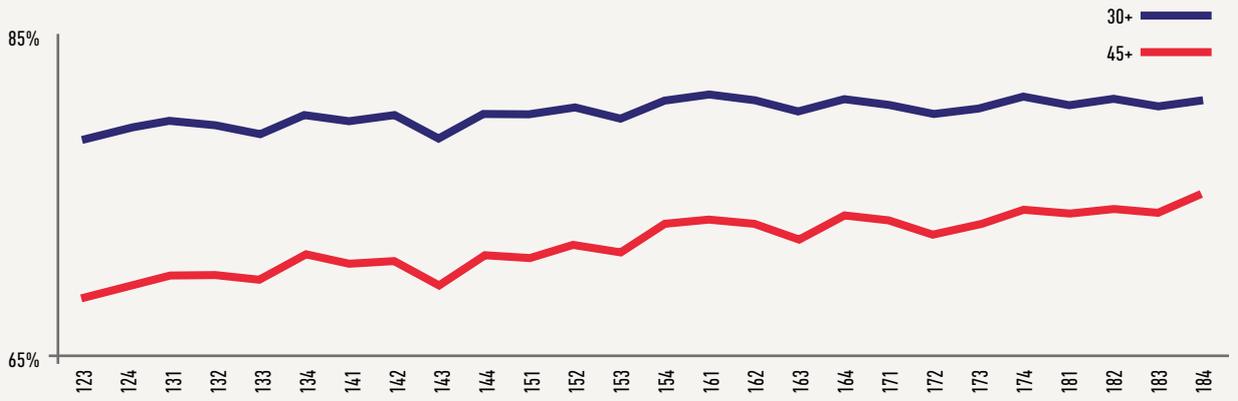
AVALEM EXPERIÈNCIA

- Los datos de participación han sido muy relevantes con más de 1.260.000 acciones de inserción para personas beneficiarias del Plan Avalem Experiència y más de 72.000 personas beneficiarias en acciones de empleo y formación en el período junio 2017 - diciembre 2018.
- Se realizaron en este periodo un total de 5.040 cursos, formando a 31.023 mujeres y a 26.122 hombres. En 2018 el número de personas de más de 30 años que recibieron formación fue de 37.746.
- El número de personas beneficiarias en programas de fomento del empleo, desde el inicio del Plan hasta 2018 asciende a 15.805 personas, de los cuales 9.899 son hombres y 5.906 son mujeres.
- Según la EPA, en ese periodo el desempleo en las personas de 30 a 64 años descendió un 24% y la ocupación creció un 6,6%.
- El paro registrado entre las personas de 30 o más años cayó 10,05 puntos desde el inicio del Plan (-6,0 puntos en 2018).
- En 2018 la tasa de desempleo de las personas de más de 30 años desciende 2,2 puntos, siendo en las mujeres (-2,4 puntos) donde se produce el mayor descenso. En cambio, sube en 1,4 puntos el % de las personas desempleadas de más de 30 años en situación de paro de larga duración
- El número de contratos registrados de personas de 30 y más años a lo largo de 2018 supone un ligero incremento respecto al 2017 (+2,11%).
- Los principales indicadores de la EPA muestran también una evolución positiva durante 2018, con un aumento del número de ocupados de personas de 30 a 64 años, (2,5%) siendo el colectivo de hombres el que más sube (2,9%). La tasa de paro entre las personas de 30 a 64 años desciende, en 2018, 2,2 puntos (-2,0% en hombres y -2,4% en mujeres) hasta situarse en 12,4%. El colectivo de PLD sube ligeramente en 2018 1,4 puntos, hasta situarse en el 58,1%.

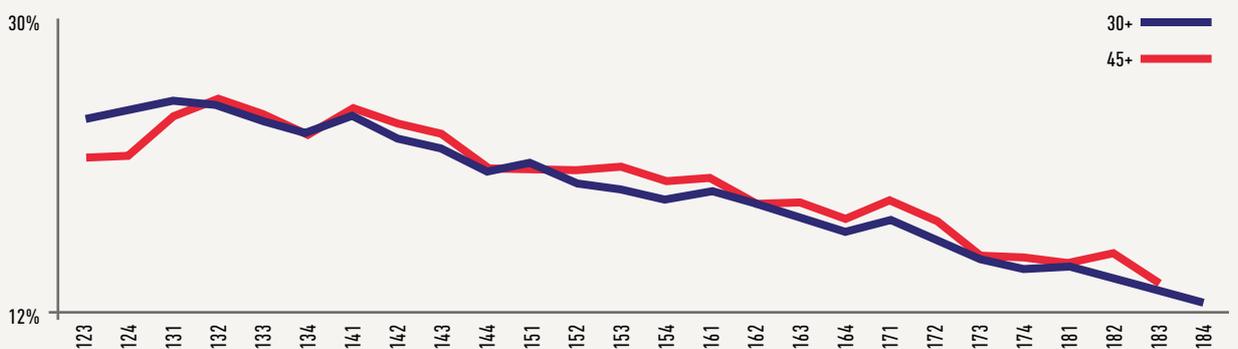
EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO EN PERSONAS DE 30 Y MÁS AÑOS SEGÚN GÉNERO



EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD



EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO



AVALEM TERRITORI

- Desde su puesta en marcha en 2017, se han realizado acciones de políticas activas de empleo a los distintos territorios por valor de 408.000.000€. Por primera vez se ha dispuesto de una diagnosis detallada de necesidades y una metodología que ha sido ejemplo para otras comunidades autónomas y países de la OCDE.
- A continuación, se presenta una tabla con los totales de los importes de ayudas concedidas durante los años 2016-2018 en el ámbito del Programa Avalem Territori:

	2016	2017	2018
EMPACT - Pactos Territoriales de Empleo	479.414		
EMSA01 - Agentes de Empleo Local	368.447		
EMCORP - Subvenciones a Entidades y Corporaciones Locales	6.909.335	10.865.601	14.978.862
EMPACTE - Pactos Territoriales de Empleo-Empleadoras	2.629.094	3.719.663	4.093.506
EMPUJU - Contratación Jóvenes (cualificados o no) Garantía Juvenil	30.634.835	52.016.123	
EPAMER - PAMER	10.531.326		
EMCORD - Subvenciones a Entidades y Corporaciones Locales	3.765.882	24.898.290	12.622.657
EMERGE - Fomento Empleo Corp. Locales	12.502.161		
EMPA01 - Prórroga de AEDL'S	3.252.859	4.748.895	3.783.800
EPECAL - Plan Empleo Conjunto Ámbito Local			
EMCOLD - Orientadores para personal LD	3.039.121		
EMCUJU - Contratación Jóvenes cualificados Garantía Juvenil	27.647.602	48.493.750	
Escoles d'Ocupació ET FORMEM	4.149.965	12.988.950	
T'AVALEM Programa Mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil	17.702.194	9.192.180	
Talleres de Empleo	20.771.923	20.620.138	16.785.720
Total	41.216.075 €	155.518.509 €	187.457.709 €

Por otro lado, de la revisión efectuada en colaboración con la Universitat Politècnica de València se observó cómo, en una gran parte de los indicadores definidos para proporcionar información sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos se detectaban dificultades en su medición o no resultaban útiles. Claramente, estábamos ante un punto muy débil del plan estratégico.

Además, su distribución no era igualitaria entre los distintos ejes. En el eje 1 se disponía de un 70% de indicadores que realmente estaban proporcionando información adecuada sobre la consecución de los objetivos estratégicos, ya que se están midiendo y son útiles. En el resto de ejes, apenas existían indicadores que pudieran proporcionar información sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos que asociados.

Además, en el conjunto de indicadores definidos en el documento del Plan Estratégico 2016-2022 de LABORA, se mostraban en algunos casos unos valores que parecían contradictorios con los buenos resultados obtenidos en los indicadores clave de LABORA. El estudio realizado internamente, y confirmado desde el entorno académico, concluye que esta situación no se corresponde con una deficiencia en las acciones programadas para el despliegue de las estrategias de LABORA, sino que más bien se trata de un problema de definición de los indicadores del Plan Estratégico.

Así, en esta actualización, se ha realizado un gran esfuerzo en la definición correcta de indicadores capaces de evaluar adecuadamente la consecución de los objetivos estratégicos, que proporcionen información relevante y sean buenos predictores de los resultados clave de LABORA. Hay que decir que, en muchos casos, estos indicadores ya se estaban obteniendo para la gestión y planificación de las distintas acciones y programas, pero su utilización sistemática y estructurada dentro del marco del Plan Estratégico no hará sino mejorar la capacidad de gestión estratégica de LABORA hasta su finalización.

03

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL

En la actualidad, los servicios públicos de empleo han de actuar en un entorno muy complejo y dinámico, con la mirada hacia las directrices y orientaciones de la Unión Europea y el Estado Español, y han de posicionarse indefectiblemente, prestando un servicio de calidad a sus usuarios y usuarias.

Esta ya, de por sí, creciente complejidad, se ha visto multiplicada con el impacto de la pandemia provocada por el virus SARS COV 2. Los efectos de las medidas adoptadas para frenar el contagio han tenido sobre la economía y el mercado laboral efectos de un calado superior al previsto al inicio de la pandemia. Para amortiguar el impacto de la crisis ha sido necesario establecer políticas de mantenimiento de las rentas y los ingresos de familias y empresas. El efecto de la COVID-19 en el empleo exige incidir en mayor medida en la orientación, intermediación, la formación, el apoyo al empleo y el resto de servicios con el objetivo de recuperar cuanto antes los niveles de empleo previos así como el refuerzo del capital humano.

Con el fin de enmarcar el Plan Estratégico y su actualización, a continuación, se detalla la situación del mercado laboral en la Comunitat Valenciana, desde los años previos al inicio del Plan así como los años que han discurrido hasta esta actualización.

Las principales magnitudes del mercado laboral, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) apuntaban a una recuperación desde 2014 la cual se ha venido consolidando en la vigencia del Plan hasta 2019, con importantes descensos en la tasa de paro así como en el incremento de personas ocupadas. En 2020 el impacto de la pandemia conlleva un cambio de tendencia en los indicadores, produciéndose un descenso en el empleo y un incremento del desempleo, según se muestra en la tabla de evolución siguiente:

	Población de 16 o más años	Activas	Ocupadas	Paradas	Tasa de actividad	Tasa de paro
2020	4.216,3	2.410,5	2.020,3	390,2	57,2%	16,2%
2019	4.174,7	2.430,2	2.087,3	342,9	58,2%	14,1%
2018	4.133,9	2.420,2	2.042,9	377,3	58,5%	15,6%
2017	4.115,2	2.432,2	1.990,2	442,0	59,1%	18,2%
2016	4.098,7	2.433,5	1.931,9	501,6	59,4%	20,6%
2015	4.104,2	2.425,6	1.873,0	552,6	59,1%	22,8%
2014	4.116,3	2.427,8	1.800,9	626,9	59,0%	25,8%
2012	4.154,9	2.477,1	1.803,6	673,5	59,6%	27,2%
2010	4.156,6	2.499,1	1.927,8	571,3	60,1%	22,9%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

En cuanto a los datos por colectivos o grupos de estudio:

- Las tasas de desempleo en mujeres son superiores a la media en todo el periodo, y la tasa de actividad inferior, y parece constatarse que la recuperación del empleo se hace a costa de ampliar la brecha laboral entre hombres y mujeres.
- Entre el grupo de jóvenes menores de 30 años, hasta 2014 se produjo una caída muy importante en el empleo, incrementándose la tasa de paro hasta tasas superiores al 40%. En los años de vigencia del Plan, sin embargo, se ha producido una reducción muy relevante de dicha tasa si bien con la crisis del COVID-19 el número de personas desempleadas en esa franja de edad ha crecido supone una de las mayores amenazas de pobreza y exclusión.
- El paro de larga duración (PLD) se detectó en la elaboración del Plan Estratégico como un problema que requería de urgente atención. En 2015, más del 66% eran personas paradas durante más de 1 año y casi el 50% personas paradas con más de 2 años en búsqueda de

empleo. A lo largo de la vigencia del Plan, estos porcentajes han ido descendiendo hasta situarse en el 39% y el 25% respectivamente en 2020. Sin embargo, con la incipiente crisis el colectivo de parados y paradas de larga duración vuelve a ser un posible nicho de exclusión laboral y social.

También requiere especial atención el grupo de personas paradas de 45 y más años, que comprende algo más del 50% de los parados registrados, porcentaje que ha seguido creciendo hasta 2019.

- Hay que considerar también la paulatina incorporación en el mercado laboral del colectivo de personas con diversidad funcional, lo que implica la necesidad de diseñar instrumentos para atender sus especiales necesidades en materia de empleo. En el período 2009-2014 el número de activos con discapacidad funcional pasa de 32.400 a 66.700, mientras que en 2019 dicho número se sitúa en 62.000, según datos de la operación estadística del INE “El empleo en las personas con discapacidad”.

Los parámetros relativos a la precariedad laboral indican:

- Que la tasa de temporalidad apenas ha variado a lo largo del período 2011-2019. La modalidad de contratación temporal que más aumenta es el contrato por eventual por circunstancias de la producción.
- Hasta 2017 se observa un incremento en el número de ocupados con jornada parcial, causada principalmente por no poder encontrar un trabajo a jornada completa, mientras que desde 2018 se observa un menor número de ocupados con jornada parcial.

En este marco, partiendo de la experiencia acumulada en estos años de despliegue del Plan Estratégico de LABORA y con el escenario económico y socio-laboral actual, se realiza la actualización del mismo hasta su finalización en 2022.

04

MISIÓN-VISIÓN-VALORES

MISIÓN

Ofrecer servicios públicos excelentes que faciliten a las personas el acceso, el mantenimiento y la mejora del empleo en condiciones de igualdad; así como satisfacer a los empleadores sus necesidades de empleo, en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

VISIÓN

LABORA pretende convertirse en un referente de prestigio y confianza en materia de empleo y formación de calidad para las personas y las y los empleadores por:

- Un servicio cercano y orientado a las personas.
- Un modo de trabajar personalizado, cooperativo, colaborativo y participativo, basado en la mejora continua y la autoevaluación, ágil, eficaz y eficiente.
- Con un equipo humano profesional y comprometido

VALORES

- Orientación a las personas, igualdad de oportunidades, empatía y responsabilidad social.
- Confianza, credibilidad, transparencia y visibilidad.
- Responsabilidad, Integridad, honestidad, ética y equidad.
- Trabajo en equipo, colaboración, rigor y sentido del bien común.
- Eficiencia, excelencia, calidad, innovación y mejora continua.

05

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La revisión y propuestas de actualización de los ejes y objetivos estratégicos se ha realizado teniendo en cuenta, por un lado, el entorno económico y la situación del mercado laboral en el que nos encontramos, una situación muy delicada y compleja debido al impacto de la pandemia del COVID-19. El cambio en la tendencia en los indicadores unido a la incertidumbre del escenario sanitario y económico a medio plazo hace que se deban destinar recursos que permitan el desarrollo efectivo y eficiente de las medidas de sostenimiento y apoyo al empleo.

Por otro lado, es más necesario que nunca el mantenimiento y profundización de las líneas maestras que en su día definieron el Plan Estratégico y que se mantienen plenamente vigentes:

- la prestación de servicios personalizados
- la adaptación de los medios técnicos, materiales y humanos para avanzar en la calidad de esa prestación
- acompañar el cambio en el modelo productivo mediante la formación para el empleo adaptada a las necesidades del mercado laboral
- evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección en colectivos que tienen especiales dificultades para acceder y mantener el empleo, priorizando la creación de trabajo decente y minimizando los periodos de desempleo e inactividad laboral
- reducir las barreras que lastran la igualdad de oportunidades de acceso al empleo
- hacer visible LABORA en la sociedad valenciana, facilitando la prestación de servicios en espacios adecuados tanto físicos como digitales

- la evaluación de las políticas activas de empleo y la orientación hacia resultados
- la necesidad de establecer y fortalecer los vínculos y alianzas con el resto de entidades y organismos vinculados al mercado laboral
- fortalecer los mecanismos de prospección y orientación, la dotación de efectivos y la formación y participación del personal de LABORA.

Estas referencias están alineadas con las propuestas derivadas de los planes estratégicos y de recuperación de los organismos europeos, estatales y de la propia Generalitat Valenciana: instrumento Next Generation EU¹ canalizado a través del Plan España Puede – Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España²; la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024; el Plan de Acción para la Transformación del Modelo Económico Valenciano 2017-2027³ y la Propuesta de Estrategia Valenciana para la Recuperación⁴.

Con estas premisas se han mantenido los 4 ejes que en su día configuraron el Plan Estratégico de LABORA 2016-2022.

Eje 1. Servicios

Eje 2. Recursos y alianzas

Eje 3. Organización

Eje 4. Personas

En cada uno de ellos se definen los objetivos estratégicos perseguidos por el Plan, los cuales se han mantenido, reagrupado y reorientado en función de la experiencia alcanzada en la primera parte del despliegue del propio Plan junto con los factores ya expuestos.

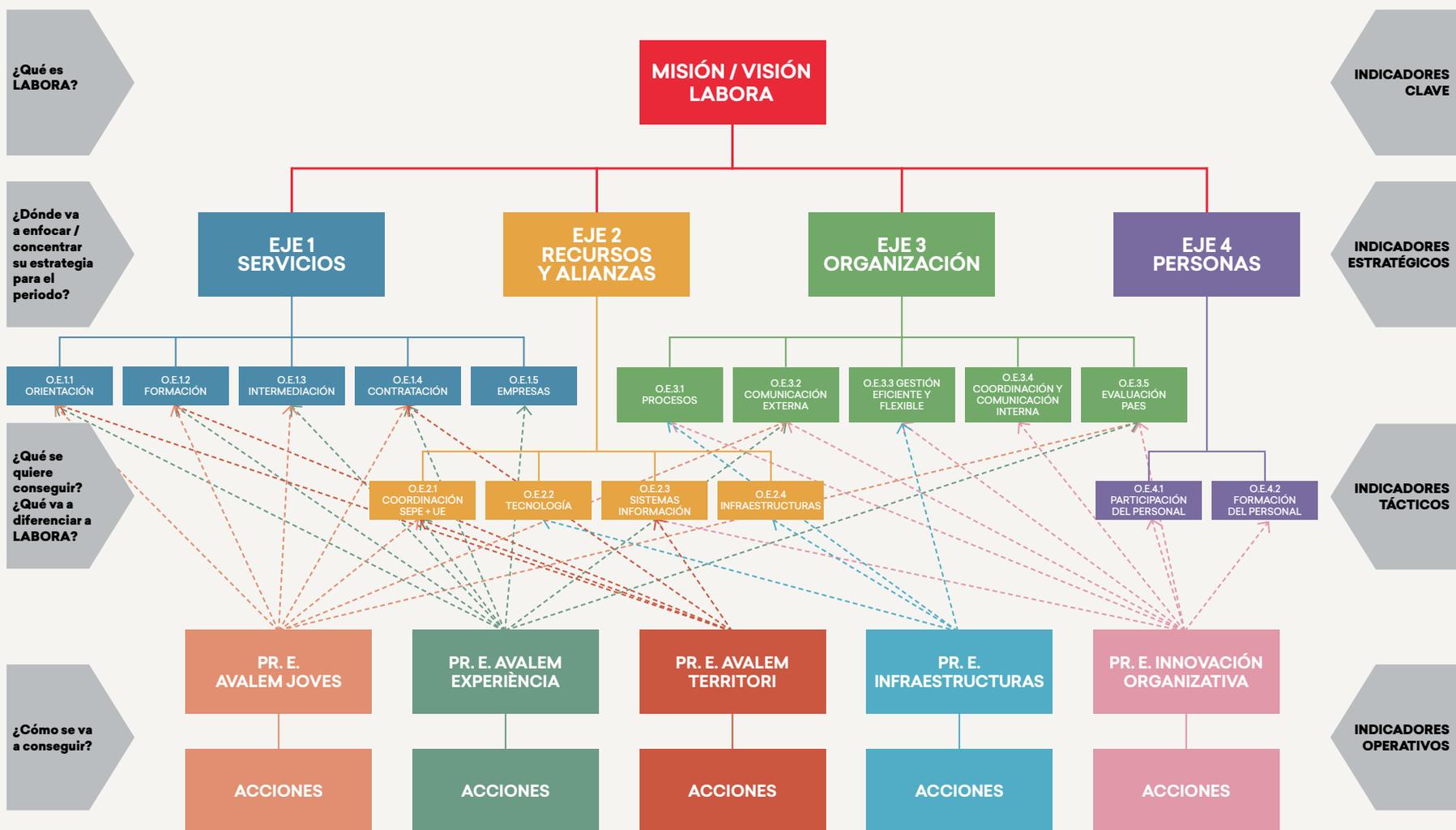
Para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos se han incorporado de manera formal cinco programas estratégicos que comprenden las acciones estratégicas a llevar a cabo para alcanzar los retos propuestos.

1 https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es

2 [España Puede. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Gobierno de España.](#)

3 [Plan de Acción para la Transformación del Modelo Económico Valenciano 2017-2027](#)

4 [Propuesta de Estrategia Valenciana para la Recuperación.](#)



EJE 1. SERVICIOS

La interpretación e inspiración de este Eje remite necesariamente a lo acordado en el punto 3 del Acord de Govern del Botànic “Gobernar para las personas”, para “restablecer y ampliar los servicios públicos y para el cumplimiento efectivo de los derechos sociales, poniéndolos siempre bajo la lógica del bienestar colectivo y nunca del lucro privado.”

En la reedición del “Acord per un govern valencià de progrés” conocido como Botànic2, además de la continuidad establecida en el punto 3 “Servicios públicos para continuar cuidando y rescatando a personas”, se introduce un punto 4 en el que se desarrollan los objetivos referentes al “Empleo, Modelo Productivo e Innovación”.

Así, desde esta orientación hacia las personas se configura la perspectiva que aborda este eje: la prestación de servicios públicos a las personas, las empresas y otros empleadores, mediante la aplicación de los instrumentos de la política de empleo:

- La intermediación laboral que tiene como finalidad el acompañamiento y prestación de servicios personalizados a demandantes y empresas. Proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores, los trabajadores y trabajadoras más apropiados a sus requerimientos y necesidades.
- Las políticas activas de empleo, como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidos a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.
- Avanzar hacia un servicio innovador Orientación Profesional y de Intermediación que desarrolle un modelo integral que aporte una visión interrelacionada de la perspectiva individual de la persona, de la empresa y del contexto sociolaboral que les rodea.
- Fomento de la integración sociolaboral de trabajadores y trabajadoras en situación, o riesgo, de exclusión social, así como otros colectivos con alta dificultad de incorporación al mercado laboral.
- Fomento del acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, garantizando las condiciones laborales dignas tanto en empresas ordinarias como en Centros Especiales de Empleo.
- Fomento del emprendimiento y el autoempleo.

- Mejora en la cualificación de las personas desempleadas, diseñando una oferta integrada y flexible en el marco de una estrategia de formación a lo largo de la vida. Apoyar el aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación a nuevas circunstancias, así como la prevención de la exclusión laboral por motivos de baja o nula cualificación.
- Avanzar en la ocupabilidad de las personas, ajustando la formación para el empleo al territorio y a sus sectores productivos, especialmente en los sectores emergentes de la economía y con mayor grado de inserción laboral (economía circular, transición energética, industrias creativas y economía de los cuidados).
- Impulso de la acreditación de competencias básicas y profesionales.

En suma, un catálogo de servicios excelentes que ayuden a las personas a mejorar su capacitación para el empleo y el emprendimiento y a los empleadores, a aumentar su competitividad.

El adecuado ejercicio de todas estas funciones de modo eficaz y eficiente será favorecido en gran medida por el trabajo desarrollado en los 3 Ejes que a continuación se detallan.

EJE ESTRATÉGICO 1

SERVICIOS

PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE ACTÚA

La prestación de servicios públicos a las personas, las empresas y otros empleadores, mediante la aplicación de los instrumentos de la política de empleo:

- La intermediación laboral que tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características, y facilitar a los empleadores, los trabajadores y trabajadoras más apropiados a sus requerimientos y necesidades.
- Las políticas activas de empleo, como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidos a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.
- Fomento de la integración sociolaboral de trabajadores y trabajadoras en situación, o riesgo de exclusión social, así como otros colectivos con alta dificultad de incorporación al mercado laboral.
- Fomento del emprendimiento y el autoempleo.
- Mejora en la cualificación de las personas desempleadas, diseñando una oferta integrada y flexible en el marco de una estrategia de formación a lo largo de la vida.

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Obtener un empleo adecuado a sus características. Recibir la formación adecuada para mejorar las posibilidades de acceso a un empleo. Permanecer el menor tiempo posible en desempleo.
G.I.2	Personas ocupadas	Mantener y mejorar el empleo. Fomento del empleo estable y de calidad. Recibir la formación adecuada para mantener su puesto de trabajo o promocionar en el empleo.
G.I.3	Empresas	Obtener de manera ágil los trabajadores y trabajadoras más apropiados a sus necesidades. Apoyo para el compromiso con el empleo estable y de calidad. Obtener formación para sus trabajadores y trabajadoras que haga mejorar su competitividad.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	Fomentar la integración sociolaboral, especialmente, de personas en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades de acceso al empleo. Fomento del mantenimiento del empleo. Fomento de la formación profesional.
G.I.5	Agentes colaboradores	Participar en los procesos de decisión e implementación de las políticas activas de empleo, a partir del conocimiento de la realidad social y dentro de los objetivos que les son propios.
G.I.6	Sociedad	Disponer de una entidad activa que escucha y trabaja para proporcionar oportunidades ajustadas a las necesidades reales. Que los servicios que ofrece LABORA sean instrumentos válidos y eficaces para obtener empleo y formación para el empleo, especialmente para aquellas personas con más dificultades en el acceso al empleo.
G.I.7	Personal de LABORA	Ofrecer servicios válidos y eficaces para la orientación y formación de las personas demandantes.

RESPONSABLE DEL EJE ESTRATÉGICO

SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN; SDG FORMACIÓN; SDG EMPLEO

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL EJE ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

En el Comité de Dirección se realizará una revisión de los avances referentes a las actuaciones promovidas por las SDG en el ámbito de este eje.

PERIODICIDAD

Trimestral / Anual

EJE 1. SERVICIOS**INDICADORES ESTRATÉGICOS RELACIONADOS**

COD	DENOMINACIÓN
I.E.1.1	Número de empresas que han obtenido ayudas de fomento de empleo
I.E.1.2	Número de CEE subvencionados
I.E.1.3	Número de personas beneficiarias de programas de emprendedores
I.E.1.4	Número de contratos subvencionados a empresas y CEE
I.E.1.5	Número de contratos subvencionados en entidades locales
I.E.1.6	Número de servicios de orientación prestados a las personas demandantes
I.E.1.7	Número de servicios prestados a empresas
I.E.1.8	Número de participantes en acciones formativas

Para poder actuar de forma decidida sobre esta realidad desde el inicio del Plan Estratégico se ha visto como necesario actuar desde 5 ejes instrumentales u objetivos estratégicos:

O.E.1.1. Mejorar los servicios de orientación a las personas para su adecuación al mercado de trabajo.

O.E.1.2. Mejorar la formación de las personas para posibilitar tanto su inserción en el mercado de trabajo, como el mantenimiento de su puesto de trabajo o su promoción en el entorno laboral. Para poder actuar de forma decidida sobre esta realidad desde el inicio del Plan Estratégico se ha visto como necesario actuar desde 5 ejes instrumentales u objetivos estratégicos.

O.E.1.3. Mejorar los servicios de intermediación laboral y su adecuación a las necesidades de los empleadores y empleadoras.

O.E.1.4. Fomentar y sostener la contratación de calidad. Remover obstáculos y fomentar y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

O.E.1.5. Mejorar la competitividad del tejido productivo a través del fomento de la formación adaptada a sus necesidades.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1

COD DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO

1.1 Mejorar los servicios de orientación a las personas para su adecuación al mercado de trabajo.

GRUPOS DE INTERÉS

EXPECTATIVAS

G.I.1	Demandantes de empleo	Obtener un servicio de orientación y acompañamiento adecuado que permita mejorar las posibilidades de encontrar empleo.
G.I.2	Personas ocupadas	Obtener un servicio de orientación y acompañamiento adecuado que permita mejorar las posibilidades de promocionar en el empleo.
G.I.3	Empresas	
G.I.4	Agentes sociales y económicos	
G.I.5	Agentes colaboradores	Colaboración con los distintos agentes a nivel local para fomentar la orientación y acompañamiento de calidad.
G.I.6	Sociedad	Disponer de una entidad activa que escucha y trabaja para proporcionar oportunidades ajustadas a las necesidades reales.
G.I.7	Personal de LABORA	Disponer de la información adecuada, la óptima capacitación y las condiciones laborales necesarias para prestar el mejor servicio de orientación y acompañamiento al demandante.

RESPONSABLE OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Trimestral / Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.1.1.1	Demandantes inscritos a los que se les hubiera proporcionado alguna atención de diagnóstico personalizada para el empleo, el autoempleo y emprendimiento en el año, respecto del total de demandantes inscritos.
I.1.1.2	Número de demandantes inscritos a los que se les ha proporcionado un itinerario individual personalizado, respecto del número de demandantes distintos inscritos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
1.2	Mejorar la formación de las personas para posibilitar tanto su inserción en el mercado de trabajo, como el mantenimiento de su puesto de trabajo o su promoción en el entorno laboral.

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.1.1	Demandantes de empleo	Mejora de la cualificación de las personas desempleadas a través de una formación que les capacite para el ejercicio cualificado de las profesiones y el acceso al empleo, así como permitirles compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo, mediante la formación en alternancia con el empleo
G.1.2	Personas ocupadas	Mejora de la cualificación de las personas ocupadas a través de una formación que les capacite para el ejercicio cualificado de las profesiones y el mantenimiento y promoción en el empleo.
G.1.3	Empresas	Que la formación responda a las necesidades, tanto presentes, como futuras del tejido productivo de la Comunitat Valenciana
G.1.4	Agentes sociales y económicos	Ajustar la formación impartida al territorio y a sus sectores productivos, contando con la participación de los agentes.
G.1.5	Agentes colaboradores	Procedimientos de gestión eficaces, claros y previsibles por parte de LABORA de los programas de formación profesional para el empleo
G.1.6	Sociedad	Desarrollo y adecuación del capital humano a las necesidades productivas. Incrementar la oferta formativa, especialmente en sectores emergentes y con mayor grado de inserción laboral.
G.1.7	Personal de LABORA	Disponer de los suficientes recursos y formación interna que les permita atender y orientar a las usuarias y los usuarios en esta materia con calidad

RESPONSABLE OBJETIVO ESTRATÉGICO

SERVICIO DE ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.1.2.1	Relación porcentual entre el número de demandantes de empleo que habiendo finalizado con resultado apto un programa formativo se han empleado dentro de los 6 meses siguientes a su finalización y el número total de demandantes de empleo que han finalizado un programa formativo.
I.1.2.2	Porcentaje de participantes en acciones de formación sustentadas en compromisos de contratación sobre total de participantes en acciones de formación dirigidas prioritariamente a personas desempleadas.
I.1.2.3	Porcentaje de participantes en acciones de formación soportadas en acuerdos sectoriales, sobre total de participantes en acciones de formación.
I.1.2.4	Tasa de crecimiento del número de acreditaciones parciales acumulables o certificados de profesionalidad otorgados en el periodo de referencia
I.1.2.5	Acreditaciones obtenidas por reconocimiento de experiencia profesional.
I.1.2.6	Total de demandantes que han participado en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, respecto del total de demandantes que han participado en acciones formativas (Formación Dual + Formación Empleo)

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.3

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
1.3	Mejorar los servicios de intermediación laboral y su adecuación a las necesidades de los empleadores y empleadoras.

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Encontrar un trabajo adecuado. Mejorar sus herramientas de búsqueda de empleo gracias al acompañamiento del personal de LABORA.
G.I.2	Personas ocupadas	Encontrar un trabajo más adecuado a sus expectativas.
G.I.3	Empresas	Que LABORA sea un medio eficaz para la provisión de candidatos y candidatas a los puestos de trabajo además de proporcionar apoyo técnico en materias específicas de empleo.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	
G.I.5	Agentes colaboradores	
G.I.6	Sociedad	Que LABORA sea un medio eficaz para la intermediación laboral, especialmente en el caso de aquellas personas con más dificultades para el acceso al empleo.
G.I.7	Personal de LABORA	Disponer de los medios y formación adecuada para la prestación de servicios de intermediación de calidad.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Trimestral / Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.1.3.1	Relación porcentual entre el número de empresas contactadas/ visitadas durante el año de referencia que han presentado una oferta en los 6 meses siguientes al contacto/visita efectuada y el total de empresas visitadas.
I.1.3.2	Tasa de crecimiento de los puestos registrados por LABORA
I.1.3.3	Grado de satisfacción de las empresas que han presentado oferta
I.1.3.4	Unidades especializadas en la atención a los empleadores y captación de vacantes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.4

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
1.4	Fomentar y sostener la contratación de calidad. Remover obstáculos y fomentar y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS
G.1.1 Demandantes de empleo	Mejorar el acceso al empleo, preferentemente, de colectivos de difícil inserción (mujeres, jóvenes, personas con diversidad funcional, personas paradas de larga duración, mayores de 45 años). Incorporar la perspectiva de género como mecanismo para facilitar la inclusión laboral de las mujeres.
G.1.2 Personas ocupadas	Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Mantener la contratación, especialmente en determinados sectores productivos golpeados por los cambios económicos. Apoyar las condiciones de trabajo adecuadas de las personas con discapacidad.
G.1.3 Empresas	Apoyo para el compromiso con el empleo estable y de calidad. Obtener formación para sus trabajadores y trabajadoras que haga mejorar su competitividad.
G.1.4 Agentes sociales y económicos	Fomentar la integración sociolaboral, especialmente, de personas en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades de acceso al empleo. Fomento del mantenimiento del empleo. Fomento de la formación profesional.
G.1.5 Agentes colaboradores	Fomento del mantenimiento del empleo. Fomento de la formación profesional.
G.1.6 Sociedad	Que LABORA actúe sobre la falta de igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.
G.1.7 Personal de LABORA	Ofrecer servicios válidos y eficaces para la orientación y formación de las personas demandantes.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº GESTIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO; SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

La SGE realizará trimestralmente el seguimiento de sus indicadores. Anualmente, una vez cerrado el ejercicio, realizará la evaluación del objetivo estratégico

PERIODICIDAD

Trimestral / Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.1.4.1	Número de contratos subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.2	% de contratos fijos iniciales subvencionados sobre el total de contratos subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.3	% de contratos temporales convertidos en indefinidos subvencionados sobre el total de contratos subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.4	% de contratos subvencionados a personas con diversidad funcional subvencionados sobre el Total de contratos subvencionados en empresas ordinarias
I.1.4.5	% de contratos subvencionados a mujeres sobre el total de contratos de Subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.6	% de contratos subvencionados a <30 años sobre el total de contratos de Subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.7	% de contratos subvencionados a >45 años sobre el total de contratos de Subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.8	% de contratos subvencionados a PLD sobre el total de contratos de Subvencionados en empresas ordinarias.
I.1.4.9	Número de mantenimientos subvencionados en Centros Especiales de Empleo.
I.1.4.10	Número de personas beneficiarias de programas de emprendedores
I.1.4.11	% de mujeres autónomas subvencionados sobre el total de personas autónomas subvencionadas.
I.1.4.12	Número de contrataciones subvencionadas en Entidades Locales.
I.1.4.13	% de contratos subvencionados a personas con diversidad funcional subvencionados sobre el Total de contratos subvencionados en Entidades Locales.
I.1.4.14	% de contratos subvencionados a mujeres sobre el total de contratos de Subvencionados en Entidades Locales.

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.1.4.15	% de contratos subvencionados a <30 años sobre el total de contratos de Subvencionados en Entidades Locales.
I.1.4.16	% de contratos subvencionados a >45 años sobre el total de contratos de Subvencionados en Entidades Locales.
I.1.4.17	% de contratos subvencionados a PLD sobre el total de contratos de Subvencionados en Entidades Locales.
I.1.4.18	Número total de entidades empleadoras subvencionadas
I.1.4.19	Diferencia entre: - el total de mujeres demandantes a las que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de mujeres demandantes en el periodo de referencia - el total de hombres demandantes a los que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de hombres demandantes en el periodo de referencia.
I.1.4.20	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, a los que se proporciona un itinerario de inserción respecto al total de demandantes de este colectivo.
I.1.4.21	Total de demandantes que han percibido prestaciones por desempleo por extinción de la relación laboral, a los que se les ha proporcionado un itinerario de inserción, en el período de referencia, respecto del total de demandantes del mismo colectivo.
I.1.4.22	Número de beneficiarios y beneficiarias que han obtenido ayudas extraordinarias de fomento de empleo por la COVID-19

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.5

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
1.5	Mejorar la competitividad del tejido productivo a través del fomento de la formación adaptada a sus necesidades.

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Que LABORA ofrezca la formación que responda a las necesidades, tanto presentes como futuras, de las personas ara adaptarse a la demanda del tejido productivo de la Comunitat Valenciana
G.I.2	Personas ocupadas	Que LABORA ofrezca la formación que permita compatibilizar la formación con la práctica profesional y que responda a las necesidades del tejido productivo de a Comunitat Valenciana
G.I.3	Empresas	Que LABORA ofrezca la formación que responda a las necesidades del tejido productivo, tanto presentes como futuras. Y que dichas necesidades puedan ser trasladadas de forma ágil a la oferta de formación.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	Que LABORA ofrezca formación que favorezca el incremento de la calidad del empleo y la productividad de las empresas
G.I.5	Agentes colaboradores	Favorecer la formación especializada y la innovación en colaboración con LABORA para la mejora de la calidad de los recursos humanos de las empresas o la formación de las personas desempleadas, con procedimientos eficaces, claros y previsibles.
G.I.6	Sociedad	Disponer de los recursos humanos cualificados para responder a las necesidades presentes y futuras del tejido productivo de la Comunitat Valenciana.
G.I.7	Personal de LABORA	Disponer de los suficientes recursos y formación interna que les permita atender y orientar a las personas usuarias en esta materia con calidad

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

La DG de Empleo y Formación junto con la SDG Formación Profesional para el Empleo realizarán una revisión anual de los indicadores y promoverán las actuaciones para alcanzar el objetivo propuesto.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.15.1	Relación porcentual entre el gasto destinado a la formación a medida de las empresas con compromiso de contratación y el total de gasto destinado a acciones de formación profesional para desempleados.
I.15.2	N.º de demandantes que recibieron formación a medida de las empresas con compromiso de contratación respecto a los demandantes que recibieron algún tipo de formación profesional para desempleados
I.15.3	N.º de demandantes que se emplearon en el periodo de referencia habiendo recibido formación a medida de las empresas con compromiso de contratación en los 12 meses anteriores, con respecto al total de demandantes que recibieron formación a medida de las empresas con compromiso de contratación.
I.15.4	N.º de alumnos y alumnas que han recibido formación sectorial entre n.º de ocupados en los sectores de referencia de la formación
I.15.5	Grado de satisfacción de los alumnos y alumnas que han recibido formación para ocupados

EJE 2. RECURSOS Y ALIANZAS

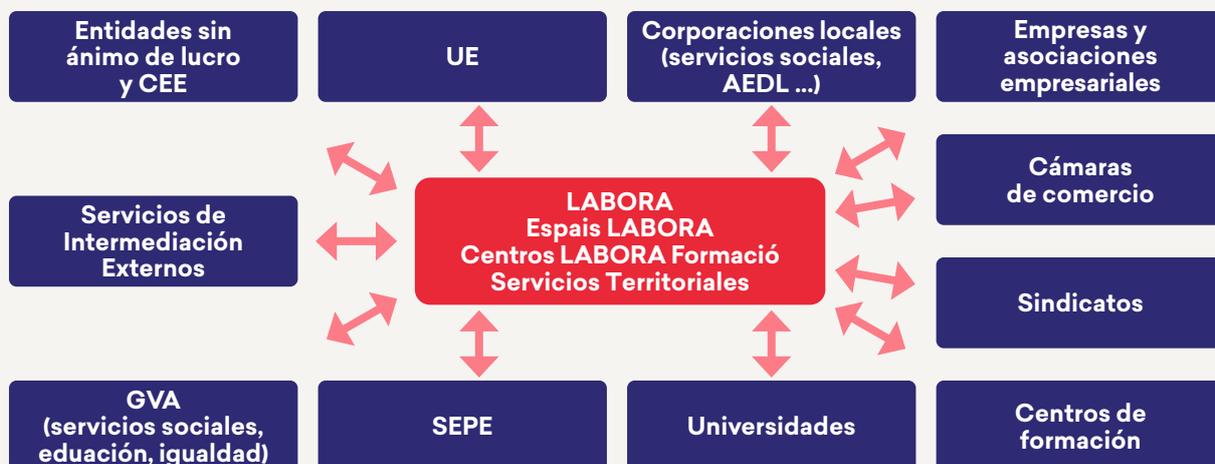
En el actual escenario, una organización que pretende alcanzar el éxito en su misión debe ser capaz de relacionarse de manera óptima con el resto de agentes y grupos de interés con quienes coexiste.

LABORA, tanto desde un punto de vista de fuentes de financiación, como desde la perspectiva de ejecución de las políticas activas de empleo, quiere relacionarse de forma intensa con organizaciones públicas y privadas, por lo que la gestión de esas alianzas será clave para lograr los objetivos pretendidos.

Estas alianzas permitirán la integración de las políticas activas de empleo con el resto de políticas de ámbito estatal, autonómico y local en las áreas de educación, integración social, promoción del emprendimiento, etc. en línea con las mejores prácticas internacionales. Las alianzas y la correcta coordinación de las mismas promueven avances muy relevantes en temas como la disponibilidad de datos para gestionar las competencias propias en relación a las políticas de empleo, así como en las prácticas habituales de colaboración técnica, entornos colaborativos de trabajo y aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estas alianzas dan soporte, entre otros, a los pactos territoriales de empleo y a las medidas que fomentan el empleo en los municipios a través de la colaboración con los Agentes de Desarrollo Local municipales y la disposición de orientadores y orientadoras laborales de LABORA.

Del mismo modo, para alcanzar los objetivos de LABORA es fundamental contar con los recursos adecuados y hacer una gestión eficaz y eficiente de los mismos. En concreto, además de las personas que forman la organización, son clave: los recursos tecnológicos, los sistemas de información y conocimiento y las infraestructuras.



EJE ESTRATÉGICO 2**RECURSOS Y ALIANZAS****PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE ACTÚA**

En el actual escenario, una organización que pretende alcanzar el éxito en su misión debe ser capaz de relacionarse de manera óptima con el resto de agentes y grupos de interés con quienes coexiste: Universidades, Corporaciones locales (AEDL), Cámaras de comercio, Centros de formación, Servicios de intermediación externos, Entidades sin ánimo de lucro y CEE, Empresas y asociaciones empresariales, Sindicatos, GVA, SEPE y UE.

LABORA, tanto desde un punto de vista de fuentes de financiación, como desde la perspectiva de ejecución de las políticas activas de empleo, debe y quiere relacionarse de forma intensa con organizaciones públicas y privadas, por lo que la gestión de esas alianzas será clave para lograr los objetivos pretendidos.

Del mismo modo, para alcanzar los objetivos es fundamental contar con los recursos adecuados y hacer una gestión eficaz y eficiente de los mismos. En concreto, además de las personas que forman la organización, son clave: los recursos tecnológicos, los sistemas de información y conocimiento, las infraestructuras y los recursos económico-financieros.

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.1	Demandantes de empleo	Que los medios materiales y humanos de LABORA sean óptimos para la mejor obtención de los servicios posible. Evitar duplicidades y molestias innecesarias en la obtención de los servicios.
G.I.2	Personas ocupadas	Que los medios materiales y humanos de LABORA sean óptimos para la mejor obtención de los servicios posible. Evitar duplicidades y molestias innecesarias en la obtención de los servicios.
G.I.3	Empresas	Que los medios materiales y humanos de LABORA sean óptimos para la mejor obtención de los servicios posible. Establecer alianzas con organizaciones empresariales que faciliten la obtención de los servicios.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	Cohesión del tejido productivo, recursos y sector público. Especial colaboración con las entidades locales.
G.I.5	Agentes colaboradores	Participar de forma activa y estructurada en los procesos de decisión e implementación de las políticas activas de empleo.
G.I.6	Sociedad	Disponer de un servicio de empleo moderno, con recursos adecuados y que trabaja de forma cohesionada con la sociedad.
G.I.7	Personal de LABORA	Participar en una organización que gestiona sus recursos de forma eficaz y eficiente. Trabajar en un entorno laboral óptimo con los medios adecuados.

EJE 2. RECURSOS Y ALIANZAS**RESPONSABLE DEL EJE ESTRATÉGICO**

SDG ESTRATEGIA; SDG ADMINISTRATIVA

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL EJE ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

En el Comité de Dirección se realizará una revisión de los avances referentes a las actuaciones promovidas por las SDG en el ámbito de este eje.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES ESTRATÉGICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.E.2.1	Número de acuerdos/convenios vigentes con entidades colaboradoras
I.E.2.2	Grado de ejecución anual del Plan de Infraestructuras

Ante estos retos se definen los siguientes Objetivos Estratégicos:

O.E.2.1. Mejorar las alianzas estratégicas, especialmente las que permitan mejorar la coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de la Unión Europea.

O.E.2.2. Mejorar y optimizar los recursos tecnológicos para hacer realidad la estrategia de LABORA

O.E.2.3. Mejorar y optimizar los recursos de los sistemas de información y conocimientos para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de LABORA

O.E.2.4. Mejorar y optimizar una gestión sostenible de las infraestructuras y la red de Centros de LABORA, para la prestación de servicios en un entorno adecuado a las actividades.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
2.1	Mejorar las alianzas estratégicas, especialmente las que permitan mejorar la coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de la Unión Europea.

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS
G.1.1 Demandantes de empleo	Que la coordinación con el SEPE y otros organismos públicos o privados permita una prestación de servicios más eficaz. Que mediante las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo se mejore las actuaciones dirigidas a demandantes de empleo.
G.1.2 Personas ocupadas	Que la coordinación con el SEPE y otros organismos públicos o privados permita una prestación de servicios más eficaz. Que mediante las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo se mejore las actuaciones dirigidas a ocupados.
G.1.3 Empresas	Que la coordinación con el SEPE y otros organismos públicos o privados permita una prestación de servicios más eficaz. Que mediante las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo se mejore las actuaciones dirigidas a empleadores.
G.1.4 Agentes sociales y económicos	Que se establezca una relación de constante coordinación con los agentes públicos o privados de manera que se alcance de forma coordinada los objetivos.
G.1.5 Agentes colaboradores	Que se establezca una relación de constante coordinación con los agentes públicos o privados de manera que se alcance de forma coordinada los objetivos.
G.1.6 Sociedad	Optimizar los recursos.
G.1.7 Personal de LABORA	Que se facilite la prestación de servicios a la ciudadanía a partir de la mejor coordinación con el SEPE y con otros organismos públicos.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG ESTRATEGIA Y MODERNIZACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.2.1.1	Nº acuerdos formales de colaboraciones para prácticas no laborales en el ámbito de Políticas Activas de Empleo establecidos en el periodo.
I.2.1.2	Nº trabajadores y trabajadoras beneficiados directamente en el período de referencia como resultado de los acuerdos de prácticas no laborales.
I.2.1.3	N.º de participaciones de LABORA en el diseño y evaluación de programas, proyectos, estrategias etc. con SEPE y otros organismos estatales.
I.2.1.4	N.º Pactos territoriales vigentes
I.2.1.5	N.º de convenios firmados
I.2.1.6	N.º beneficiarios de actuaciones promovidas por pactos territoriales

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
2.2	Mejorar y optimizar los recursos tecnológicos para hacer realidad la estrategia de LABORA

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS
G.1.1 Demandantes de empleo	Que mediante las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo se mejore las actuaciones dirigidas a demandantes de empleo.
G.1.2 Personas ocupadas	Que mediante las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo se mejore las actuaciones dirigidas a ocupados.
G.1.3 Empresas	Que mediante las nuevas tecnologías, la comunicación y el trabajo colaborativo optimice las actuaciones relacionadas con el mundo empresarial.
G.1.4 Agentes sociales y económicos	
G.1.5 Agentes colaboradores	
G.1.6 Sociedad	Optimizar los recursos.
G.1.7 Personal de LABORA	Que los Espai LABORA cuenten con la dotación tecnológica adecuada para poder realizar sus funciones en óptimas condiciones.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y MODERNIZACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.2.21	N.º de proyectos tecnológicos iniciados en LABORA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.3

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
2.3	Mejorar y optimizar los recursos de los sistemas de información y conocimientos para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de LABORA

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS
G.1.1 Demandantes de empleo	Simplificación de los trámites. Atención global y única.
G.1.2 Personas ocupadas	Simplificación de los trámites. Atención global y única.
G.1.3 Empresas	Simplificación de los trámites. Atención global y única.
G.1.4 Agentes sociales y económicos	
G.1.5 Agentes colaboradores	
G.1.6 Sociedad	Optimización de recursos
G.1.7 Personal de LABORA	Disponer de sistemas de información interconectados que permitan mejorar el diagnóstico y la toma de decisiones en el acompañamiento y asesoramiento a las personas usuarias.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y MODERNIZACIÓN; SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.2.3.1	% de Servicios no presenciales prestados en el período de referencia, respecto al total de servicios prestados.
I.2.3.2	Horas dedicadas a la construcción de un cuadro de mando en COGNOS
I.2.3.3	Horas dedicadas al desarrollo y mejora de la aplicación COGNOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.4

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
2.4	Mejorar y optimizar una gestión sostenible de las infraestructuras y la red de Centros de LABORA, para la prestación de servicios en un entorno adecuado a las actividades.

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.1.1	Demandantes de empleo	Recibir los servicios en un entorno digno y adecuado a las actividades. Que los Espai LABORA cuenten con espacios adecuados para las funciones que en ellos se realizan. Que los Espai LABORA cuenten con espacios abiertos de bienvenida a la ciudadanía, espacios abiertos de trabajo colaborativo/participativo entre empresas, demandantes de empleo y el propio personal de la oficina, espacios cerrados para actividades en grupo y espacios más discretos donde se pueda realizar la orientación con cierta intimidad.
G.1.2	Personas ocupadas	Recibir los servicios en un entorno digno y adecuado a las actividades. Que los Espai LABORA cuenten con espacios adecuados para las funciones que en ellos se realizan.
G.1.3	Empresas	Recibir los servicios de LABORA en espacios adecuados, que faciliten la acogida y la confidencialidad, con zonas habilitadas para el encuentro y el networking.
G.1.4	Agentes sociales y económicos	Dar a conocer las acciones realizadas por LABORA y participar de la toma de decisiones en los objetivos comunes
G.1.5	Agentes colaboradores	Dar a conocer las acciones realizadas por LABORA y facilitar la participación de los agentes colaboradores

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.6	Sociedad	Labora, como entidad pública encargada del empleo y de su innovación, puede ser la primera en experimentar e implementar mejoras laborales y políticas de cuidados que puedan replicarse en el tejido empresarial más adelante.
G.I.7	Personal de LABORA	Prestar los servicios en un entorno digno y adecuado. Que los Espai LABORA cuenten con espacios adecuados para las funciones que en ellos se realizan. Que se mejoren los espacios de trabajo para el personal.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº ARQUITECTURA E INFRAESTRUCTURAS

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.2.4.1	% de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado sobre el total de oficinas de la red
I.2.4.2	% de Espai_labora y centros de formación con servicio WIFI abierto
I.2.4.3	% Espai-Labora con oficina Espai Obert y Networking
I.2.4.4	Numero Oficina con Informe de Calidad de Aire (CAI) evaluadas
I.2.4.5	Superficie de centros renovada (m ² o número de centros)
I.2.4.6	Actuaciones de fomento del ahorro energético

EJE 3. ORGANIZACIÓN

Como organización pública, LABORA se constituye en organismo autónomo de naturaleza administrativa de la Generalitat Valenciana, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, dotado de autonomía económica y administrativa, así como para la gestión de su patrimonio.

Comparte, por tanto, características fundamentales de todas las organizaciones: medios personales, orientada hacia objetivos y funciones diferenciadas que tienen vocación de continuidad temporal (fines y competencias públicas), con una estructura interna (órganos directivos que ejercen el control y un nivel administrativo de acción, interrelacionadas e integradas por la comunicación entre ellas), que dispone de medios instrumentales, materiales y financieros, para llevar a cabo sus funciones.

Pero, sin duda, los elementos relevantes que deben orientar a una organización pública son la prestación de servicios a la ciudadanía y su propia naturaleza pública que viene determinada normativamente.

Así, el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, de inminente vigencia, establece los principios que debe respetar una administración pública en su actuación y relaciones, lo que nos dará buena medida de las exigencias organizacionales de LABORA.

Destacamos algunos de ellos:

- Servicio efectivo a la ciudadanía.
- Simplicidad, claridad y proximidad a la ciudadanía.
- Participación, objetividad y transparencia de la actuación administrativa.
- Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión.
- Planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas.
- Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.
- Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

La implantación progresiva de un sistema de gestión basado en la mejora continua y la excelencia será el marco idóneo de alineamiento con estos principios y más allá, con el objetivo principal de recuperar la confianza de las personas y los empleadores y empleadoras.

En este sentido, este Eje deviene clave para facilitar la consecución de los objetivos de servicios hacia las personas y empleadores, optimizando la gestión de LABORA como organización. Solamente actuando como una organización moderna, innovadora, flexible, coordinada y de calidad podremos llevar a cabo las políticas activas de empleo que requieren personas y empleadores.

Para ello, se pondrá el acento en estos conceptos:

- Importancia de la calidad.
- Evaluación.
- Mejorar la comunicación externa.
- Trabajar de manera integrada como una única organización y no como una suma de departamentos.
- Que genere confianza.

Todas las actividades de una organización, desde la planificación del presupuesto hasta la atención de una reclamación, pueden y deben considerarse como procesos. Y una característica importante de los procesos es que las actividades que lo constituyen no pueden ser ordenadas de una manera predeterminada, atendiendo sólo a criterios de jerarquía o de adscripción departamental. Un proceso cruza transversalmente el organigrama de la organización y se orienta al resultado, alineando los objetivos de la organización con las necesidades y expectativas de las personas que reciben sus servicios.

Esta concepción “horizontal” (actividades o procesos) se contrapone a la concepción tradicional de organización “vertical” (departamentos o funciones), lo cual se materializa como una agregación de departamentos independientes unos de otros y que funcionan autónomamente.

Por otro lado, es necesario articular canales de comunicación abiertos y ágiles entre LABORA y la ciudadanía y empresas, con el objeto de ser capaces de detectar las necesidades y problemas concretos de los mismos, para poder ofrecer una respuesta eficaz y de acuerdo a sus expectativas.

El proceso #NouServef, desarrollado a lo largo de 2017, se inició con el objetivo de evaluar, de forma colaborativa con ciudadanía y empresas, la efectividad y la valoración de los servicios que hasta entonces se habían ofrecido. Al mismo tiempo, se propuso repensar la entidad y sus modelos de interacción en un nuevo contexto laboral protagonizado por el cambio tecnológico y la globalización.

A través de los diferentes canales de participación que se establecieron (entrevistas, talleres presenciales y formularios telemáticos) participaron un total de 1.602 personas y 104 empresas. Entre las personas participantes también se encontraban los y las trabajadoras propias del Servicio Valenciano de Empleo.

Entre las principales conclusiones derivadas de este proceso se detectó una importante carencia de visión y autoconciencia colectiva hacia el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, sus objetivos y capacidades, así como la ausencia de una estrategia de comunicación corporativa innovadora y eficaz.

Por este motivo, la Secretaría Autonómica de Empleo y el Consejo General en su conjunto, se comprometieron a impulsar un paquete de medidas para la modernización del Servicio Valenciano de Empleo, entre las cuales se encontraba el replanteamiento de la imagen pública y de los diferentes canales de comunicación.

Se entendió que una nueva marca pública facilitaba el comienzo de una nueva relación con la ciudadanía y las empresas, LABORA. Una nueva relación marcada por un trato más humano, más directo y personalizado, más innovador y dinámico.

La implementación de la nueva marca no ha sido un hecho meramente estético. El compromiso ha sido y es acompañar este cambio de medidas reales y efectivas para mejorar la experiencia de la ciudadanía y las empresas con el servicio público.

Se ha reflejado en la nueva página web, y en la comunicación institucional de la entidad. Además, el objetivo es conseguir de forma progresiva un nuevo modelo de oficina más amable, más cercano, que utilice la nueva imagen gráfica para ampliar y reforzar el papel de las oficinas de LABORA en todo el territorio.

También es conveniente mejorar el conocimiento y la imagen de LABORA entre la ciudadanía para facilitar el acceso a la oferta de los distintos servicios y programas que puedan ser útiles para ellos como demandantes de empleo o como empleadores. La confianza de los ciudadanos y ciudadanas en LABORA es un valor clave.

Por esta razón, es necesario impulsar actuaciones específicas que deben considerar la implantación cada vez mayor que las tecnologías de la información y las comunicaciones tienen sobre las estrategias de comunicación, mediante el uso de Internet y de otros medios de comunicación social interactiva.

Por todo ello, es necesario también diseñar y consolidar un plan de comunicación interna, para mejorar la coordinación y la información entre los distintos departamentos de LABORA, involucrando y motivando a toda la organización en la consecución de sus objetivos. Esta mejora de la comunicación interna redundará en el refuerzo de las capacidades de nuestros recursos humanos, en cuyo día a día tienen que combinar un gran volumen de trabajo con continuas actualizaciones de instrumentos y políticas, así como el contacto permanente con una ciudadanía en muchos casos en situación de vulnerabilidad.

En relación con lo dicho anteriormente, un elemento cada vez más relevante en el proceso de modernización de los servicios públicos es el de disponer de herramientas y sistemas de información fiables que, por un lado, refuercen las capacidades de los recursos humanos permitiendo el intercambio de información para una adecuada coordinación y, por otro, permitan tomar decisiones sobre qué políticas garantizan una mayor probabilidad de acierto.

Evaluar está en la base de la eficacia en la gestión de los recursos públicos porque nos informa sobre si las actuaciones en curso se están realizando adecuadamente y si los resultados de estas iniciativas tienen un grado de impacto estimable.

En este sentido, LABORA continuará con el proceso integral de evaluación mediante estudios sobre el impacto de las políticas activas de empleo en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva de los efectos individualizados, es decir, aquellos que repercuten directamente sobre las personas beneficiarias. Y también con sistemas de seguimiento y control a partir de metodologías cuantitativas y cualitativas que finalmente ayuden a institucionalizar y dotar de estabilidad la práctica de la evaluación.

EJE ESTRATÉGICO 3**ORGANIZACIÓN****PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE ACTÚA**

La implantación progresiva de un sistema de gestión basado en la mejora continua y la excelencia será el marco idóneo de alineamiento con los principios que debe respetar una administración pública en su actuación y relaciones y, más allá, con el objetivo principal de recuperar la confianza de las personas y los empleadores y empleadoras. Para ello, se pondrá el acento en estos conceptos:

- Importancia de la calidad: proceso de modernización de los servicios públicos es el de disponer de herramientas y sistemas de información fiables que permitan tomar decisiones sobre qué políticas garantizan una mayor probabilidad de acierto.
- Evaluación: estudio sobre el impacto de las políticas activas de empleo en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva de los efectos individualizados
- Mejorar la comunicación externa: es necesario articular canales de comunicación abiertos y ágiles entre LABORA y la ciudadanía y empresas, con el objeto de ser capaces de detectar las necesidades y problemas concretos de los mismos, para poder ofrecer una respuesta eficaz y de acuerdo a sus expectativas
- Trabajar de manera integrada como una única organización y no como una suma de departamentos: todas las actividades de una organización, desde la planificación del presupuesto hasta la atención de una reclamación, pueden y deben considerarse como procesos orientados a resultados, alineando los objetivos de la organización con las necesidades y expectativas de las personas que reciben sus servicios.
- Que genere confianza.

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Que las actuaciones sean eficaces y los resultados tengan el impacto deseado en su situación laboral. Que los sistemas de comunicación con LABORA sean abiertos y ágiles.
G.I.2	Personas ocupadas	Que las actuaciones sean eficaces y los resultados tengan el impacto deseado en su situación laboral. Que los sistemas de comunicación con LABORA sean abiertos y ágiles.
G.I.3	Empresas	Que los sistemas de comunicación con LABORA sean abiertos y ágiles para poder trasladar necesidades y a la vez recibir una respuesta eficaz y de acuerdo a las expectativas.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	Modernización de LABORA para que su funcionamiento incorpore innovación, flexibilidad y coordinación.

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.5	Agentes colaboradores	Que los sistemas de comunicación con LABORA sean abiertos y ágiles para poder coordinarse y ofrecer servicios de manera eficaz.
G.I.6	Sociedad	Disponer de un servicio de empleo moderno, con recursos adecuados y que trabaja de forma cohesionada con la sociedad. Capaz de hacer un seguimiento permanente del mercado laboral para detectar las necesidades y actuar de manera ágil en la aplicación de las políticas activas de empleo.
G.I.7	Personal de LABORA	Que se mejore la coordinación y la información entre los distintos departamentos y que la organización se oriente al resultado. Que se disponga de las herramientas y sistemas de información ágiles y fiables para poder dar un servicio óptimo.

RESPONSABLE DEL EJE ESTRATÉGICO

SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN; SDG FORMACIÓN; SDG EMPLEO; SDG ESTRATEGIA

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL EJE ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

En el Comité de Dirección se realizará una revisión de los avances referentes a las actuaciones promovidas por las SDG en el ámbito de este eje.

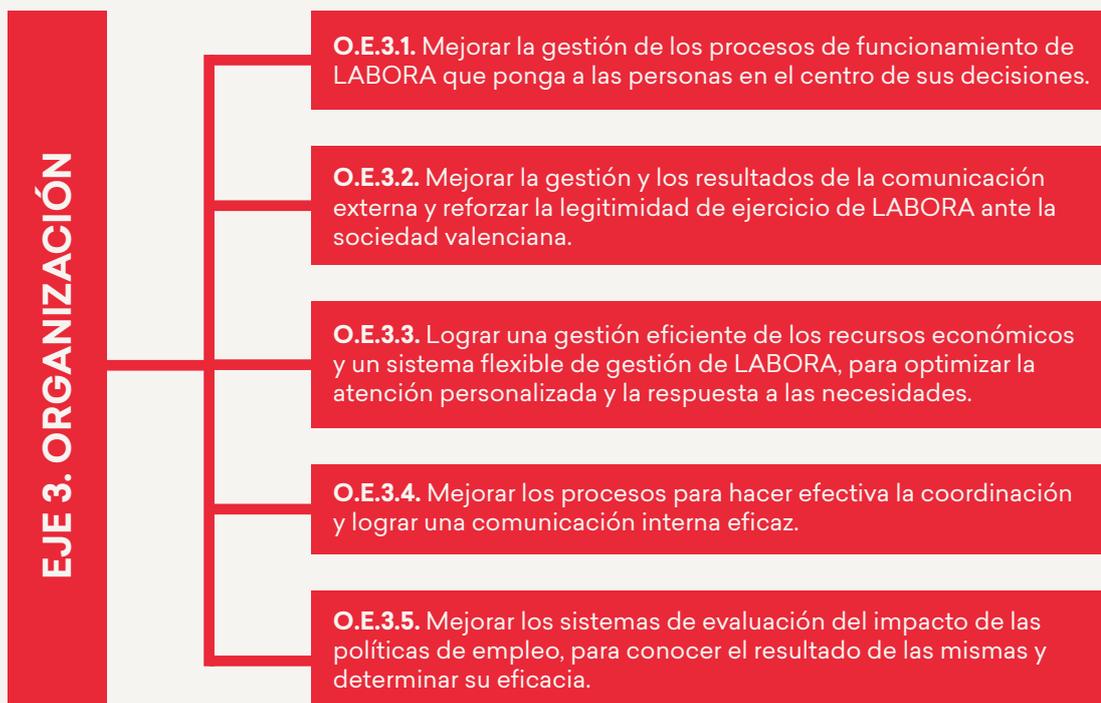
PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES ESTRATÉGICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.E.3.1	N.º de actuaciones desarrolladas o en desarrollo relacionadas con este eje
I.E.3.2	N.º de propuestas realizadas por el personal de LABORA para la Oficina de Proyectos

Este eje se desarrolla a partir de cinco objetivos estratégicos:



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO	
3.1	Mejorar la gestión de los procesos de funcionamiento de LABORA que ponga a las personas en el centro de sus decisiones.	
GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Simplificación de los trámites. Atención global y única.
G.I.2	Personas ocupadas	Simplificación de los trámites. Atención global y única.
G.I.3	Empresas	Simplificación de los trámites. Atención global y única.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.5	Agentes colaboradores	
G.I.6	Sociedad	Optimización de recursos
G.I.7	Personal de LABORA	Disponer de sistemas de información interconectados que permitan mejorar el diagnóstico y la toma de decisiones en el acompañamiento y asesoramiento a los usuarios y usuarias.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN
Sº COMUNICACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.3.1.1	Número de quejas y sugerencias registradas en la web de LABORA
I.3.1.2	Satisfacción general de las personas participantes en acciones formativas, respecto a las mismas
I.3.1.3	Satisfacción general de las personas solicitantes de empleo, con los servicios de los SPE.
I.3.1.4	Satisfacción general de los empresarios y empresarias, con los servicios de los SPE.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
3.2	Mejorar la gestión y los resultados de la comunicación externa y reforzar la legitimidad de ejercicio de LABORA ante la sociedad valenciana.

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS
G.I.1 Demandantes de empleo	Que LABORA informe de manera eficiente de sus servicios a través de sus canales de comunicación. Generar una opinión favorable entre las usuarias y los usuarios del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Conseguir que las personas vean en Labora un organismo útil y eficiente para sus necesidades y lo utilicen.
G.I.2 Personas ocupadas	Que LABORA informe de manera eficiente de sus servicios a través de sus canales de comunicación. Generar una opinión favorable entre las personas usuarias del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Conseguir que las personas vean en Labora un organismo útil y eficiente para sus necesidades y lo utilicen.
G.I.3 Empresas	Que LABORA informe de manera eficiente de sus servicios a través de sus canales de comunicación. Generar una opinión favorable entre las usuarias y los usuarios del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Conseguir que las personas vean en Labora un organismo útil y eficiente para sus necesidades y lo utilicen.
G.I.4 Agentes sociales y económicos	Generar confianza/legitimidad hacia el Servicio Valenciano de Empleo y Formación
G.I.5 Agentes colaboradores	Que LABORA informe de manera eficiente de sus servicios a través de sus canales.
G.I.6 Sociedad	Generar confianza/legitimidad hacia el Servicio Valenciano de Empleo y Formación
G.I.7 Personal de LABORA	Generar una opinión favorable entre las usuarias y los usuarios del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Conseguir que las personas vean en Labora un organismo útil y eficiente para sus necesidades y lo utilicen.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº COMUNICACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.3.2.1	Incremento del número de seguidores y seguidoras de redes sociales
I.3.2.2	Visitas al portal de LABORA
I.3.2.3	Número de contestaciones en los canales de atención ciudadana.
I.3.2.4	Número de campañas realizadas para dar a conocer los servicios de LABORA a la ciudadanía
I.3.2.5	N.º de publicaciones en redes sociales
I.3.2.6	Engagement. N.º de personas que han interactuado con las redes sociales de LABORA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.3

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
3.3	Lograr una gestión eficiente de los recursos económicos y un sistema flexible de gestión de LABORA, para optimizar la atención personalizada y la respuesta a las necesidades.

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Recibir los servicios y acciones de la forma más eficiente y personalizada para alcanzar los objetivos de empleabilidad deseados.
G.I.2	Personas ocupadas	Recibir los servicios y acciones de la forma más eficiente y personalizada para alcanzar los objetivos de empleabilidad deseados.
G.I.3	Empresas	Recibir los servicios y acciones de la forma más eficiente y personalizada con capacidad de adaptación a los cambios y nuevas necesidades.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	
G.I.5	Agentes colaboradores	
G.I.6	Sociedad	Adaptación de LABORA a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo como consecuencia de la evolución tecnológica y la globalización.
G.I.7	Personal de LABORA	Disponer de los mejores instrumentos, procedimientos y formación para gestionar de forma flexible los procesos de asesoramiento y orientación.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº FOMENTO DEL EMPLEO
Sº ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.3.3.1	N.º de nuevos servicios incorporados en el periodo de referencia
I.3.3.2	N.º de demandantes que han recibido alguno de los nuevos servicios incorporados / N.º de demandantes que han recibido algún servicio
I.3.3.3	N.º de nuevas ayudas incorporadas en el periodo de referencia
I.3.3.4	N.º de titulares de las nuevas ayudas incorporadas / N.º de titulares de ayudas totales
I.3.3.5	N.º de nuevas actividades formativas implantadas en el año de referencia
I.3.3.6	N.º de personas que inician las nuevas actividades formativas / N.º de personas que inician una actividad formativa
I.3.3.7	Recursos económicos medios aplicados por servicio prestado
I.3.3.8	Recursos económicos medios asignados de forma directa por beneficiario o beneficiaria
I.3.3.9	Recursos económicos medios asignados por alumno o alumna

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.4

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO
3.4	Mejorar los procesos para hacer efectiva la coordinación y lograr una comunicación interna eficaz

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.1	Demandantes de empleo	Recibir información precisa de los servicios de Labora a través de cualquiera de los canales de atención a la ciudadanía.
G.I.2	Personas ocupadas	Recibir información precisa de los servicios de Labora a través de cualquiera de los canales de atención a la ciudadanía.
G.I.3	Empresas	Recibir información precisa de los servicios de Labora dedicados a las empresas a través de cualquiera de los canales de atención a la ciudadanía.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.5	Agentes colaboradores	
G.I.6	Sociedad	
G.I.7	Personal de LABORA	Mayor cooperación y coordinación entre las direcciones general, direcciones territoriales y red de centros. Establecer canales de información para que el personal de Labora esté al corriente de los objetivos y planes de la organización y potenciar el sentimiento de pertenencia al organismo.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA
Sº COMUNICACIÓN
SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.3.4.1	N.º de reuniones presenciales y no presenciales entre subdirecciones generales y direcciones territoriales
I.3.4.2	N.º de reuniones presenciales y no presenciales entre subdirecciones generales y/o servicios territoriales y centros de trabajo LABORA (Espai LABORA y LABORA Formació)
I.3.4.3	N.º de sugerencias y propuestas recogidas en Coordin@ u otros canales colaborativos
I.3.4.4	N.º de accesos a herramienta Coordin@
I.3.4.5	N.º de interacciones en los foros de directores y directoras
I.3.4.6	N.º de correos masivos informativos remitidos a todo el personal de LABORA
I.3.4.7	N.º de instrucciones y circulares internas aprobadas por LABORA
I.3.4.8	N.º de peticiones, sugerencias... presentadas en el buzón del empleado
I.3.4.9	N.º de avisos recogidos en la intranet
I.3.4.10	N.º de reuniones internas para establecer estrategias de comunicación

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.5

COD DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO

3.5 Mejorar los sistemas de evaluación del impacto de las políticas de empleo, para conocer el resultado de las mismas y determinar su eficacia.

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.1.1	Demandantes de empleo	Recibir servicios y participar en programas de calidad cuyo diseño se apoye en criterios basados en la evidencia y detección de necesidades.
G.1.2	Personas ocupadas	Recibir servicios y participar en programas de calidad cuyo diseño se apoye en criterios basados en la evidencia y detección de necesidades.
G.1.3	Empresas	Recibir servicios y participar en programas de calidad cuyo diseño se apoye en criterios basados en la evidencia y detección de necesidades.
G.1.4	Agentes sociales y económicos	
G.1.5	Agentes colaboradores	
G.1.6	Sociedad	Seguimiento permanente del mercado laboral para detectar necesidades y actuar de manera ágil. Mayor transparencia y rendición de cuentas.
G.1.7	Personal de LABORA	Conocer el resultado de las políticas aplicadas y disponer de instrumentos para su evaluación.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y MODERNIZACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD DENOMINACIÓN

I.3.5.1	Programas y actuaciones con informes de ejecución o estudios de impacto realizados
I.3.5.2	Número de estudios sobre evaluación (internos y externos)

EJE 4. PERSONAS

Es imposible que una organización pueda alcanzar el éxito de su misión y visión estratégicas sin contar con las personas. Las organizaciones están “hechas” de personas, y en el caso de las organizaciones públicas, además, no tienen otro sentido fundacional que servir a otras personas.

Entender la concepción del elemento humano más allá de la consideración como recursos, efectivos o capital humano, quizás sea el fundamento más sólido para que la organización disponga de la ventaja más efectiva y sostenible posible.

No hay organizaciones, públicas o privadas, excelentes sin contemplar la relevancia estratégica de la gestión de las personas que trabajan en ellas, tanto desde una perspectiva individual, como en su acepción general y conjunta, dado el carácter horizontal y transversal de este ámbito de la gestión y su potencial como palanca de cambio organizacional, especialmente necesario en las administraciones públicas por su imperativo de eficacia.

Sin embargo, la peculiaridad de lo humano, su diferenciación respecto de otros activos, remite ineludiblemente a abordar aspectos como el clima laboral, entorno sociolaboral, o a tratar componentes como comunicación interna, estabilidad en el empleo, confianza, compromiso, motivación, valoración del rendimiento, formación transversal y especializada, conocimiento, etc.

En la primera parte de vigencia del Plan Estratégico 2016-2022 se han llevado a cabo procesos de participación y comunicación generando estructuras capaces de activar mecanismos de inteligencia colectiva como el caso de #NouServef en 2017 o los procesos de participación del personal en la Oficina de Proyectos para el diseño de las políticas de empleo. También de forma puntual, se ha venido solicitando la evaluación de diferentes proyectos mediante encuesta al personal.

En 2017, dentro de la elaboración de la estrategia de #NouServef se propició la participación del personal de LABORA (además de la ciudadanía en general, empresas, entidades colaboradoras y agentes sociales). A través de dinámicas de trabajo intersectoriales y colaborativas, independientemente del rol dentro de la entidad, el personal planteó propuestas centradas en mejorar, evolucionar o implementar mecanismos de trabajo que fomenten la comunicación interna, la coordinación y colaboración entre las y los trabajadores de la entidad.

Existe una colaboración espontánea entre los trabajadores y trabajadoras de LABORA. Pero se detecta la necesidad de profundizar en una estrategia coordinadora capaz de crear estructuras que activen mecanismos de inteligencia colectiva a todas las escalas y de forma dilatada en el tiempo.

LABORA, dada su dispersión geográfica, estructurada en servicios centrales y territoriales, en aplicación del principio de descentralización y desconcentración; y presente en su red de centros de proximidad: 54 centros de empleo y 14 centros de formación, presenta ciertas descompensaciones (de categorías, de cargas de trabajo, etc.) que en cierta forma se han puesto de manifiesto en las encuestas al personal.

Como consecuencia de lo anterior y de la política de recursos humanos desarrollada hasta ahora, las plantillas presentan un nivel de temporalidad relativamente superior al del resto de la administración del Consell, debido, entre otras circunstancias, a la alta movilidad hacia otras consellerías.

Del mismo modo, el marco normativo y competencial en el ámbito de la función pública, así como las restricciones presupuestarias, dificultan el diseño e implementación de iniciativas propias del SERVEF a efectos de impulsar procesos de promoción, clasificación y movilidad del personal.

No obstante, estos condicionantes no impiden que, por un lado, se puedan plantear una serie de acciones y, por otro lado, liderar e implementar, en nuestra organización, iniciativas innovadoras que, a este respecto, se coordinen con el departamento competente en materia de función pública.

En el periodo de tiempo transcurrido desde el inicio del Plan se han ido incorporando nuevos orientadores/as como personal de estructura. Se ha creado una nueva estructura de expertos/as docentes para optimizar la formación impartida a través de los centros de formación de la entidad. A su vez se ha reforzado la presencia de prospectores/as para la captación de ofertas de empleo y atención a empresas.

Por otro lado, además de trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo en un sentido amplio, también hay que hacerlo en pro de la profesionalización a través de la formación y especialización, atendiendo a la diversidad de la organización y mejorando la comunicación interna como engranaje que facilita el resto de actuaciones.

En primer lugar, porque sigue siendo necesario incrementar la participación de los empleados y empleadas en la organización, para aumentar el nivel de compromiso y autonomía, fortalecer el trabajo en equipo e intentar que la persona se sienta parte de la organización al compartir con ella sus objetivos y valores.

Para la consecución de este Objetivo es fundamental la comunicación interna, para fomentar la motivación, para crear cultura y sentido de permanencia, fomentar la confianza e implicar a todos en la mejora continua de la imagen y funcionamiento de la organización.

Asimismo, es necesario abordar la formación, no solo desde una perspectiva del interés del empleado o empleada público, sino orientada también a la capacitación de mejores profesionales para la prestación de un servicio de calidad a la ciudadanía.

En síntesis, una gestión innovadora, flexible, inteligente y eficiente de todos estos elementos serán determinantes para la satisfacción laboral y la generación de un buen clima laboral que permitirá a las personas que trabajan en LABORA ser el motor del éxito, como decíamos, de nuestra misión y nuestra visión.

EJE ESTRATÉGICO 4

PERSONAS

PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE ACTÚA

LABORA, dada su dispersión geográfica, estructurada en servicios centrales y territoriales, en aplicación del principio de descentralización y desconcentración; y presente en su red de centros de proximidad: 54 centros de empleo y 14 centros de formación, presenta ciertas descompensaciones (de categorías, de cargas de trabajo, etc.) que en cierta forma se han puesto de manifiesto en las encuestas al personal.

Como consecuencia de lo anterior y de la política de recursos humanos desarrollada hasta ahora, las plantillas presentan un nivel de temporalidad relativamente superior al del resto de la administración del Consell, debido, entre otras circunstancias, a la alta movilidad hacia otras Consellerías.

Del mismo modo, el marco normativo y competencial en el ámbito de la función pública, así como las restricciones presupuestarias, dificultan el diseño e implementación de iniciativas propias de LABORA a efectos de impulsar procesos de promoción, clasificación y movilidad del personal.

Se debe liderar e implementar, iniciativas innovadoras que se coordinen con el departamento competente en materia de función pública.

Por otro lado, además de trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo en un sentido amplio, también hay que hacerlo en pro de la profesionalización a través de la formación y especialización, atendiendo a la diversidad de la organización y mejorando la comunicación interna como engranaje que facilita el resto de actuaciones.

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.1.1	Demandantes de empleo	Que el personal de LABORA esté capacitado y motivado para la prestación del mejor servicio posible.
G.1.2	Personas ocupadas	Que el personal de LABORA esté capacitado y motivado para la prestación del mejor servicio posible.
G.1.3	Empresas	Que el personal de LABORA esté capacitado y motivado la prestación del mejor servicio posible.
G.1.4	Agentes sociales y económicos	Que el personal de LABORA esté capacitado y motivado la prestación del mejor servicio posible.
G.1.5	Agentes colaboradores	Que el personal de LABORA esté capacitado y motivado la prestación del mejor servicio posible.
G.1.6	Sociedad	Mejora en la imagen y funcionamiento de LABORA
G.1.7	Personal de LABORA	Procesos de promoción, clasificación y movilidad que proporcionen mayor satisfacción laboral. Generar un buen clima laboral, garantizar la formación orientada a una mayor capacitación que facilite la motivación y el compromiso con la organización. Implementación del plan de igualdad.

RESPONSABLE DEL EJE ESTRATÉGICO

SDG ADMINISTRATIVA

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL EJE ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

En el Comité de Dirección se realizará una revisión de los avances referentes a las actuaciones promovidas por las SDG en el ámbito de este eje.

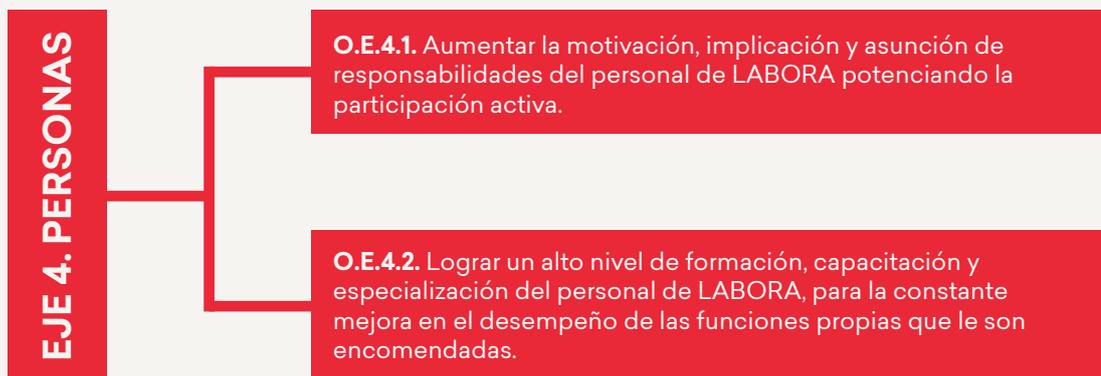
PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES ESTRATÉGICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.E.4.1	Reclasificaciones de puestos en relación a número de puestos Labora
I.E.4.2	OPE específicas empleo
I.E.4.3	Cursos específicos de formación para el personal de labora

El eje estratégico “Personas” dirigirá sus objetivos en la siguiente dirección:



OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1

COD	DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO	
4.1	Aumentar la motivación, implicación y asunción de responsabilidades del personal de LABORA potenciando la participación activa.	
GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Demandantes de empleo	Tratar con personal más motivado, formado e implicado.
G.I.2	Personas ocupadas	
G.I.3	Empresas	Tratar con personal más motivado, formado e implicado.
G.I.4	Agentes sociales y económicos	
G.I.5	Agentes colaboradores	
G.I.6	Sociedad	
G.I.7	Personal de LABORA	Participar en los procesos y toma de decisiones, compartiendo las buenas prácticas que mejoren la prestación de servicios. Contar con espacios relacionales informales internos que potencien el sentimiento de pertenencia y generen cultura organizacional.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº RECURSOS HUMANOS

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.4.1.1	Número de propuestas recibidas por el personal de LABORA en la Oficina de Proyectos
I.4.1.2	N.º de plazas vacantes de LABORA cubiertas/Nº de plazas vacantes de LABORA ofertadas

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2

COD DENOMINACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO

4.2	Lograr un alto nivel de formación, capacitación y especialización del personal de LABORA, para la constante mejora en el desempeño de las funciones propias que le son encomendadas.
-----	--

GRUPOS DE INTERÉS

EXPECTATIVAS

G.I.1	Demandantes de empleo	
G.I.2	Personas ocupadas	
G.I.3	Empresas	
G.I.4	Agentes sociales y económicos	
G.I.5	Agentes colaboradores	
G.I.6	Sociedad	
G.I.7	Personal de LABORA	Disponer de los requerimientos y la capacitación para poder desarrollar las funciones con la máxima calidad.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº RECURSOS HUMANOS

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

El responsable del O.E. realizará un seguimiento de los resultados de los indicadores, así como del desarrollo de las actuaciones relacionadas.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
I.4.2.1	N.º de puestos de orientador u orientadora sobre total de técnicos
I.4.2.2	N.º medio de orientadores y orientadoras por oficina

06

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS

La apuesta por el cambio en el organismo de LABORA comenzó con la aprobación de este vigente Plan Estratégico 2016-2022.

Progresivamente, se ha ido proponiendo la creación de programas de políticas de choque específicas para los colectivos con más dificultades (jóvenes, parados/as de larga duración, personas con diversidad funcional), así como una apuesta para replantear la formación ocupacional y acercar las políticas de empleo al territorio.

Fruto de este trabajo nacieron los planes “Avalem Joves” y “Avalem Experiència”, contenedores de nuevos programas, elaborados de forma concertada y en evaluación permanente con los agentes sociales más representativos.

La apuesta, en un primer momento, era para resolver los problemas más urgentes, como enfrentarse al paro de una forma decidida y recuperar el impulso de las políticas activas de empleo.

Las cifras y la buena evolución de las estadísticas de paro en la Comunitat Valenciana hasta 2019 avalan la efectividad de las políticas desarrolladas. La nueva situación económica derivada de la pandemia está haciendo que las actuaciones a realizar en el marco de estos programas se tengan que adaptar y reorientar hacia la recuperación laboral y económica.

Así en esta segunda parte de la vigencia del presenta Plan Estratégico de LABORA se reprogramarán las acciones y se revisarán los objetivos de dichos programas estratégicos.

La territorialización de las políticas de empleo para conectarlas con las necesidades reales de las personas y de las empresas es una de las principales líneas de actuación de LABORA. A estos efectos se implanta el programa estratégico “Avallem Territori”, que se inició con la realización en 2017 de una diagnosis detallada de necesidades de formación y ocupación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana que ha constituido un ejemplo de buena práctica para otras comunidades autónomas y países de la OCDE.

A raíz del vigente Plan Estratégico 2016-2022, LABORA, se halla en estos momentos inmerso en un ambicioso proyecto de renovación y actualización a través del cual se quiere superar el modelo tradicional de institución pública, traspasar los canales habituales de comunicación y relación con la ciudadanía y acercarse a un modelo de entidad activa, que escucha y trabaja en espacios de oportunidad ajustados a las necesidades reales de nuestra sociedad.

Uno de los elementos fundamentales para llevar a cabo este proyecto afecta a la renovación de las actuales infraestructuras que, en su mayor parte, se encontraban obsoletas al inicio del periodo de vigencia del Plan, fundamentalmente por la insuficiencia de espacio de los actuales locales de los centros de empleo. Esta situación comportaba la imposibilidad de habilitar espacios adecuados para la prestación de los servicios que exige la nueva filosofía que se desea imprimir. Para llevar a cabo estos cambios, LABORA dispone de un “Plan de Infraestructuras” que, de una forma global, previa detección de las necesidades, plantea las soluciones para hacer efectivo el nuevo modelo.

Y finalmente, para la consecución de los objetivos se debe evolucionar desde el modelo tradicional de entidad pública y encaminarse hacia un modelo que entiende, desde fases iniciales, la comunicación y el trabajo colaborativo como campos a incorporar de forma transversal a todo su funcionamiento. La innovación, la creatividad interna, el fomento de la participación y la comunicación son ejes básicos del Programa de “Innovación, Participación y Comunicación”. Impulsar la transformación digital y la modernización de LABORA mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, que sean más eficientes, seguros y fáciles de utilizar redundará en la calidad de los servicios desarrollados.

Por otro lado, el seguimiento y la evaluación de los servicios o programas y la colaboración con otros organismos y entidades del ámbito público, privado o de iniciativa social debe contribuir a la innovación en nuevas políticas activas de empleo, la detección de buenas prácticas así como la transmisión de conocimiento dentro de LABORA.

PROGRAMA AVALEM JOVES

COD DENOMINACIÓN PROGRAMA ESTRATÉGICO

PR.E.1. AVALEM JOVES

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÉGICO/S

COD DENOMINACIÓN

O.E.1.1	Mejorar los servicios de orientación a las personas para su adecuación al mercado de trabajo.
O.E.1.2	Formar adecuadamente a las personas para posibilitar tanto su inserción en el mercado de trabajo, como el mantenimiento de su puesto de trabajo o su promoción en el entorno laboral.
O.E.1.3	Mejorar los servicios de intermediación laboral y su adecuación a las necesidades de los empleadores y empleadoras.
O.E.1.4	Fomentar y sostener la contratación de calidad. Remover obstáculos y fomentar y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
O.E.2.1	Mejorar las alianzas estratégicas, especialmente las que permitan mejorar la coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de la Unión Europea.
O.E.3.2	Mejorar la gestión y los resultados de la comunicación externa.

MISIÓN

Estrategia del Consell de la Generalitat Valenciana, financiada por el Fondo Social Europeo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes para:

- Contribuir a la implantación de un nuevo modelo productivo que cuente con la implicación de las empresas y las personas trabajadoras.
 - Generar nuevas oportunidades de empleo y formación para las personas jóvenes.
 - Promover la contratación de las personas jóvenes en las PYMES y el Tercer Sector y, por tanto, facilitar la aportación de talento.
 - Facilitar el retorno de las personas jóvenes que se fueron a otros países para evitar las condiciones de precariedad y en busca de nuevas oportunidades.
 - Estimular el compromiso social de las personas jóvenes con la participación en iniciativas sociales de la mano del Tercer Sector, que promueven el desarrollo de competencias transversales fundamentales en el mercado de trabajo hoy día.
-

GRUPOS DE INTERÉS		EXPECTATIVAS
G.I.1	Jóvenes menores de 30 años	Mejorar laboralmente. Recibir servicios específicos que aumenten las oportunidades de empleo. Recibir la formación adecuada que responda a las necesidades del entorno productivo. Tutorización y acompañamiento.
G.I.2	Empresas	Apoyar la contratación laboral de jóvenes, especialmente en las PYMES. Facilitar la puesta a disposición de jóvenes con la formación adecuada. Incorporación de talento para la mejora de la competitividad, especialmente en las PYMES.
G.I.3	Entidades colaboradoras	Apoyo para la contratación para realizar iniciativas de compromiso social
G.I.4	Sociedad	Reducir la tasa de desempleo joven hasta converger a la tasa de desempleo general

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN; SDG FORMACIÓN; SDG EMPLEO

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROCEDIMIENTO

Se efectuará una evaluación al final de cada ejercicio cuyos resultados se harán públicos, y otras trimestrales durante todo el periodo previsto, para ratificar o no la efectividad de las distintas medidas. Anualmente se propondrá a la Oficina de Proyectos el mantenimiento, alta o baja de actuaciones en el marco del Programa.

PERIODICIDAD

Trimestral /Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
PR.E.1.1	Ratio Tasa de desempleo joven / tasa de desempleo general
PR.E.1.2	Tasa de jóvenes que ni trabajan ni están en el sistema formativo educativo (NEETs)
PR.E.1.3	% de NEETs en situación de desempleo
PR.E.1.4	% de NEETs en situación de desempleo de larga duración (más de un año en desempleo)
PR.E.1.5	Ocupados < 30 años
PR.E.1.6	Parados < 30 años

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
PR.E.1.7	Tasa de actividad < 30 años
PR.E.1.8	Tasa de paro < 30 años
PR.E.1.9	Tasa de temporalidad < 30 años
PR.E.1.10	Tasa de parcialidad < 30 años
PR.E.1.11	Parcialidad no deseada < 30 años
PR.E.1.12	Contratos registrados a jóvenes < 30 años
PR.E.1.13	Afiliaciones a la S.S. de jóvenes < 30 años
PR.E.1.14	N.º Acciones de inserción LABORA a < 30 años
PR.E.1.15	Beneficiarios de ayudas LABORA < 30 años
PR.E.1.16	Participantes de acciones formativas LABORA < 30 años
PR.E.1.17	Importe concedido acciones AVALEM JOVES
PR.E.1.18	Importe concedido contrataciones < 30 años AVALEM JOVES
PR.E.1.19	N.º total contratos subvencionados a personas < 30 años Avalem Joves.
PR.E.1.20	% contratos subvencionados a personas < 30 años sobre el total de contratos subvencionados Avalem Joves.
PR.E.1.21	% contratos subvencionados a personas < 30 años con diversidad funcional sobre el total de contratos subvencionados Avalem Joves.
PR.E.1.22	% contratos subvencionados a personas < 30 años mujeres sobre el total de contratos subvencionados Avalem Joves.
PR.E.1.23	% contratos subvencionados a personas < 30 años PLD sobre el total de contratos subvencionados Avalem Joves.
PR.E.1.24	N.º personas emprendedoras o autónomas < 30 años Avalem Joves.
PR.E.1.25	% de personas emprendedoras o autónomas < 30 años con diversidad funcional sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Joves.
PR.E.1.26	% de personas emprendedoras o autónomas < 30 años mujeres sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Joves.
PR.E.1.27	% de personas emprendedoras o autónomas < 30 años PLD sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Joves.
PR.E.1.28	Número de puestos mantenidos en CEE < 30 años.
PR.E.1.29	N.º entidades empleadoras subvencionadas
PR.E.1.30	Demandantes menores de 30 años, a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el período de referencia, respecto del total de demandantes de dicho grupo

PROGRAMA AVALEM EXPERIÈNCIA

COD	DENOMINACIÓN PROGRAMA ESTRATÉGICO
-----	-----------------------------------

PR.E.2.	AVALEM EXPERIÈNCIA
---------	--------------------

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÉGICO/S

COD	DENOMINACIÓN
-----	--------------

O.E.1.1	Mejorar los servicios de orientación a las personas para su adecuación al mercado de trabajo.
---------	---

O.E.1.2	Formar adecuadamente a las personas para posibilitar tanto su inserción en el mercado de trabajo, como el mantenimiento de su puesto de trabajo o su promoción en el entorno laboral.
---------	---

O.E.1.3	Mejorar los servicios de intermediación laboral y su adecuación a las necesidades de los empleadores y empleadoras.
---------	---

O.E.1.4	Fomentar y sostener la contratación de calidad. Remover obstáculos y fomentar y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
---------	---

O.E.1.5	Fomentar la competitividad del tejido productivo a través de la formación adaptada a sus necesidades.
---------	---

O.E.2.1	Mejorar las alianzas estratégicas, especialmente las que permitan mejorar la coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de la Unión Europea.
---------	--

O.E.3.2	Mejorar la gestión y los resultados de la comunicación externa y reforzar la legitimidad de ejercicio de LABORA ante la sociedad valenciana.
---------	--

MISIÓN

Estrategia del Consell de la Generalitat Valenciana, financiada por el Fondo Social Europeo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 30 años. Este proyecto se articula en torno a cuatro líneas estratégicas de actuación:

LÍNEA 1. Actuaciones destinadas a la actualización de la cualificación profesional y el retorno al empleo: mediante un plan de choque se ofrece atención personalizada y centrada en las necesidades formativas de cada persona, así como en los requerimientos del mercado de trabajo.

LÍNEA 2. Apoyo al emprendimiento y el trabajo autónomo. Acciones de acompañamiento a emprendedores y emprendedoras.

Programa de fomento del trabajo autónomo y de apoyo al mantenimiento del trabajo autónomo de mujeres

Servicios de apoyo y tutorización a personas con perfil emprendedor

LÍNEA 3. Acciones de orientación, intermediación y búsqueda de empleo: asistencia individualizada y elaboración de itinerarios personalizados adaptados a las necesidades de cada persona. Además de diferentes actividades como entrevistas o charlas de motivación supervisadas por un tutor o tutora.

LÍNEA 4. El apoyo a la contratación: programas de ayudas para contratar personas mayores de 30 años. Promoción de la conciliación personal, familiar y laboral, así como a la igualdad entre mujeres y hombres o a la estabilidad en el trabajo.

Será prioritaria la atención de personas desempleadas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo y, en cualquier caso, atendiendo la perspectiva transversal de género:

- Mayores de 45 años
 - Desempleo de larga o muy larga duración (más de 12 meses en los últimos 18 meses)
 - Con un nivel formativo y de cualificación profesional bajo
 - No perceptores, ni perceptoras de ningún tipo de prestación
 - En situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social
-

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.1	Personas de 30 o más años desempleadas	Reducir el tiempo en situación de desempleo e incrementar las posibilidades de ocupación, especialmente de las mujeres y de las personas en situación de desempleo de larga duración. Acreditación de las competencias profesionales que permitan encontrar empleo en sectores en desarrollo. Apoyo en el emprendimiento y el trabajo autónomo.
G.I.2	Personas de 30 o más años ocupadas	Recibir formación para la recualificación
G.I.3	Empresas	Mejorar la intermediación laboral para la adecuada casación de oferta y demanda. Ayudas para la contratación estable de trabajadores y trabajadoras de más de 30 años. Formación dual que permita posteriormente la contratación en función de los requerimientos de los puestos.
G.I.4	Entidades colaboradoras	Proporcionar conjuntamente con LABORA una oferta formativa adecuada para la evaluación y acreditación de competencias
G.I.5	Sociedad	Reducir el desempleo de larga duración y evitar la cronificación de las situaciones de desempleo y el incremento de personas activas “desanimadas” estimulando la búsqueda activa de empleo.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG EMPLEO; SDG ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

Se efectuará una evaluación al final de cada ejercicio cuyos resultados se harán públicos, y otras trimestrales durante todo el periodo previsto, para ratificar o no la efectividad de las distintas medidas. Anualmente se propondrá a la Oficina de Proyectos el mantenimiento, alta o baja de actuaciones en el marco del Programa.

PERIODICIDAD

Trimestral /Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS**COD DENOMINACIÓN**

PR.E.2.1 Tasa de paro + 30

PR.E.2.2 Tasa de actividad + 30 años

PR.E.2.3 Ratio tasa de actividad +45 / tasa de actividad +30

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
PR.E.2.4	% personas paradas + 30 que son PLD
PR.E.2.5	Ocupados de 30 años y más
PR.E.2.6	Personas paradas de 30 años y más
PR.E.2.7	N.º Acciones acumuladas de AVALEM EXPERIÈNCIA
PR.E.2.8	Beneficiarios y beneficiarias acumulados de AVALEM EXPERIÈNCIA
PR.E.2.9	Contratos registrados a personas de 30 años y más
PR.E.2.10	Afiliaciones a la S.S. de personas de 30 años y más
PR.E.2.11	Importe concedido acciones AVALEM EXPERIÈNCIA
PR.E.2.12	N.º total contratos subvencionados a personas >= 30 años
PR.E.2.13	% contratos subvencionados a personas >= 30 años sobre el total de contratos subvencionados Avalem Experiencia.
PR.E.2.14	% contratos subvencionados a personas >= 30 años con diversidad funcional sobre el total de contratos subvencionados Avalem Experiencia.
PR.E.2.15	% contratos subvencionados a personas >= 30 años mujeres sobre el total de contratos subvencionados Avalem Experiencia.
PR.E.2.16	% contratos subvencionados a personas > 45 años sobre el total de contratos subvencionados Avalem Experiencia.
PR.E.2.17	% contratos subvencionados a personas >= 30 años PLD sobre el total de contratos subvencionados Avalem Experiencia.
PR.E.2.18	N.º personas emprendedoras o autónomas >= 30 años Avalem Experiencia.
PR.E.2.19	% de personas emprendedoras o autónomas >= 30 años con diversidad funcional sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Experiencia.
PR.E.2.20	% de personas emprendedoras o autónomas >= 30 años mujeres sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Experiencia.
PR.E.2.21	% de personas emprendedoras o autónomas >= 45 años sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Experiencia.
PR.E.2.22	% de personas emprendedoras o autónomas >= 30 años PLD sobre el total de personas emprendedoras o autónomas Avalem Experiencia.
PR.E.2.23	Número de puestos mantenidos en CEE >= 30 años.
PR.E.2.24	N.º entidades empleadoras subvencionadas
PR.E.2.25	Demandantes desempleados de larga duración, y demandantes mayores de 55 años, a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el período de referencia, respecto del total de demandantes de dicho grupo

PROGRAMA AVALEM TERRITORI

COD	DENOMINACIÓN PROGRAMA ESTRATÉGICO
------------	--

PR.E.3.	AVALEM TERRITORI
---------	------------------

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÉGICO/S

COD	DENOMINACIÓN
------------	---------------------

O.E.1.1	Mejorar los servicios de orientación a las personas para su adecuación al mercado de trabajo.
---------	---

O.E.1.2	Formar adecuadamente a las personas para posibilitar tanto su inserción en el mercado de trabajo, como el mantenimiento de su puesto de trabajo o su promoción en el entorno laboral.
---------	---

O.E.1.3	Mejorar los servicios de intermediación laboral y su adecuación a las necesidades de los empleadores y empleadoras.
---------	---

O.E.1.4	Fomentar y sostener la contratación de calidad. Remover obstáculos y fomentar y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
---------	---

O.E.2.1	Mejorar las alianzas estratégicas, especialmente las que permitan mejorar la coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de la Unión Europea.
---------	--

O.E.2.3	Mejorar y optimizar los recursos de los sistemas de información y conocimientos para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de LABORA
---------	---

MISIÓN

Redefinir las políticas activas para hacer políticas territoriales para el empleo de carácter transversal y más adaptadas a las necesidades reales. Por ello, una de las funciones del plan de empleo territorial es identificar los nuevos nichos de trabajo.

Abordar el trabajo desde la orientación, la inserción y el fomento del empleo en base a la metodología desarrollada en las estrategias territoriales. Establecer un nuevo modelo de gestión que adapte el ejercicio de las políticas activas de empleo al territorio de manera que las vincule y conecte con las necesidades reales de las personas y de las empresas, y que integre a los agentes territoriales y sectoriales.

Se desarrolla en cinco objetivos estratégicos:

Objetivo Estratégico 1. Aumentar la eficacia de las Políticas Activas de Empleo en la Comunitat Valenciana, en el marco del actual modelo de gestión, mediante su adaptación a las necesidades reales de territorios, personas destinatarias y sectores económicos.

Objetivo Estratégico 2. Promover la implicación efectiva de las y los agentes territoriales y sectoriales en los procesos de adecuación de las Políticas Activas de Empleo.

Objetivo Estratégico 3. Asegurar que todos los territorios tienen acceso a Políticas Activas de Empleo ajustadas a sus necesidades

Objetivo Estratégico 4. Facilitar el desarrollo económico inteligente, sostenible e integrador de los territorios valencianos.

Objetivo Estratégico 5. Contribuir a la creación de un nuevo modelo de políticas activas de empleo en el marco del futuro Sistema Valenciano de Empleo.

Será prioritaria la atención de personas desempleadas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo y, en cualquier caso, atendiendo la perspectiva transversal de género:

- Mayores de 45 años
 - Desempleo de larga o muy larga duración (más de 12 meses en los últimos 18 meses)
 - Con un nivel formativo y de cualificación profesional bajo
 - No perceptores, ni perceptoras de ningún tipo de prestación
 - En situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social
-

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.1	Personas desempleadas y ocupadas	Que las Políticas Activas de Empleo respondan a las necesidades reales en función del territorio y los sectores productivos establecidos en ellos.
G.I.2	Empresas	Que las Políticas Activas de Empleo respondan a las necesidades reales en función del territorio y los sectores productivos establecidos en ellos.
G.I.3	Administración local	Ejercer el liderazgo, directamente o a través de entidades supralocales, para la adecuación de las políticas activas de empleo a las necesidades de sus territorios
G.I.4	Agentes sociales	Ejercer una participación activa en los diferentes mecanismos de concertación social habilitados para la adecuación territorial de las PAE a los diversos territorios
G.I.5	Universidades	Ejercer como generadoras de conocimiento y de metodologías que se incorporan al desarrollo del Plan, así como agentes de transmisión de conocimiento e innovación hacia cada uno de los territorios, especialmente para el desarrollo de sus tejidos productivos
G.I.5	Otros agentes territoriales (organizaciones sociales, entidades del tercer sector, organizaciones sectoriales, colectivos ciudadanos y profesionales...)	Aportar su conocimiento y experiencia, tanto en la adecuación territorial de las políticas como en su posterior gestión.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG EMPLEO

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

Se efectuará una evaluación al final de cada ejercicio cuyos resultados se harán públicos, y otras trimestrales durante todo el periodo previsto, para ratificar o no la efectividad de las distintas medidas. Anualmente se propondrá a la Oficina de Proyectos el mantenimiento, alta o baja de actuaciones en el marco del Programa.

PERIODICIDAD

Trimestral /Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
PR.E.3.1	Número de proyectos financiados con adecuación territorial (AEDL+Pactos territoriales)
PR.E.3.2	Número de personas /contratos subvencionadas para el desarrollo de los proyectos experimentales.
PR.E.3.3	Número de AEDL subvencionados
PR.E.3.4	Número de municipios y territorios que cuentan con AEDL subvencionados
PR.E.3.5	Número de Pactos Territoriales por el empleo y desarrollo local
PR.E.3.6	% Paro registrado s/pob en edad trabajar municipios con Pacto
PR.E.3.7	% de contratos registrados en municipios con Pacto sobre total de contratos

PLAN DE INFRAESTRUCTURAS DE LABORA

COD DENOMINACIÓN PROGRAMA ESTRATÉGICO

PR.E.4.	PLAN DE INFRAESTRUCTURAS DE LABORA
---------	------------------------------------

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÉGICO/S

COD	DENOMINACIÓN
O.E.2.2	Mejorar y optimizar los recursos tecnológicos para hacer realidad la estrategia de LABORA.
O.E.2.4	Mejorar y optimizar una gestión sostenible de las infraestructuras y la red de Centros de LABORA.
O.E.3.1	Mejorar la gestión de los procesos de funcionamiento de LABORA que ponga a las personas en el centro de sus decisiones.
O.E.3.3	Lograr una gestión eficiente de los cambios y un sistema flexible de gestión de LABORA.
O.E.4.1	Potenciar, en el marco de una organización saludable, la participación activa del personal de LABORA y aumentar su motivación, implicación y asunción de responsabilidades.

MISIÓN

El Plan de Infraestructuras de LABORA se enmarca dentro del proyecto de renovación y actualización del organismo a través del cual se quiere superar el modelo tradicional de institución pública, acercándose a un modelo de entidad activa, que escucha y trabaja en espacios de oportunidad ajustados a las necesidades reales de nuestra sociedad.

El Plan pretende que de una forma global, previa detección de las necesidades, se planteen las soluciones para hacer efectivo el nuevo modelo mediante la renovación de aquellos Centros que se considera que han quedado obsoletos y completar la transición al nuevo modelo de Espai LABORA. También se pretende actualizar y mejorar completamente el resto de centros que conforman toda la red de Centros LABORA.

Para desarrollar el Plan se han establecido SEIS líneas estratégicas:

1. Implantación del Modelo Espai – Labora.
 2. Mejora de los locales LABORA-SEPE
 3. Implantación del Modelo Labora – Formación.
 4. Mejora de las oficinas existentes.
 5. Acciones de ahorro y eficiencia energética.
 6. Otras Acciones- No perceptores, ni perceptoras de ningún tipo de prestación
- En situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social
-

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.1	Personas desempleadas y ocupadas	Recibir los servicios de LABORA en espacios adecuados, que faciliten la acogida, la atención y el trato especializado en un ambiente de escucha más personal.
G.I.2	Empresas	Recibir los servicios de LABORA en espacios adecuados, que faciliten la acogida y la confidencialidad, con zonas habilitadas para el encuentro y el networking.
G.I.3	Personal de LABORA	Trabajar en espacios pensados para el intercambio de tú a tú, donde puedan tener lugar los afectos a través de espacios informales que van más allá de lo laboral. Que el lugar de trabajo sea un lugar donde construir espacios de confianza interna.
G.I.4	Administración Local	Que los centros de LABORA sean espacios de conexión con el territorio que faciliten el intercambio de recursos y conocimiento con el mismo.
G.I.5	Sociedad	Labora, como entidad pública encargada del empleo y de su innovación, puede ser la primera en experimentar e implementar mejoras laborales y políticas de cuidados que puedan replicarse en el tejido empresarial más adelante.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sº ARQUITECTURA E INFRAESTRUCTURAS

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

La evaluación y seguimiento del Plan de Infraestructuras se realizará durante el último trimestre de cada año, mediante el análisis de cada una de las actuaciones previstas. El informe de evaluación y seguimiento será trasladado al Consejo de Dirección de Labora y al órgano de coordinación SEPE-LABORA.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
PR.E.4.1	Número de actuaciones previstas finalizadas/Número de actuaciones previstas
PR.E.4.2	Número de actuaciones previstas reprogramadas/Nº de actuaciones previstas
PR.E.4.3	Inversiones reales realizadas / Inversiones reales previstas
PR.E.4.4	Número de proyectos no previstos incluidos en el Plan

PROGRAMA DE INNOVACIÓN ORGANIZATIVA

COD DENOMINACIÓN PROGRAMA ESTRATÉGICO

PR.E.5. PLAN DE INNOVACIÓN ORGANIZATIVA

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÉGICO/S

COD	DENOMINACIÓN
O.E.2.3	Mejorar y optimizar los recursos de los sistemas de información y conocimientos para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de LABORA.
O.E.3.1	Mejorar la gestión de los procesos de funcionamiento de LABORA que ponga a las personas en el centro de sus decisiones.
O.E.3.2	Mejorar la gestión y los resultados de la comunicación externa.

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÉGICO/S

COD	DENOMINACIÓN
O.E.3.3	Lograr una gestión eficiente de los cambios y un sistema flexible de gestión de LABORA.
O.E.3.4	Mejorar la coordinación entre direcciones generales y direcciones territoriales y la red de centros.
O.E.3.5	Establecer sistemas de evaluación del impacto de las políticas de empleo
O.E.4.1	Potenciar, en el marco de una organización saludable, la participación activa del personal de LABORA y aumentar su motivación, implicación y asunción de responsabilidades.
O.E.4.2	Lograr un alto nivel formación, capacitación y especialización del personal de LABORA

MISIÓN

Labora debe incorporar procedimientos de búsqueda de la innovación organizacional mediante la participación tanto interna como externa, así como de fomentar canales de comunicación en múltiples formatos, tanto para el personal propio como para las personas interesadas.

Igualmente, se pretende la modernización de la organización aspirando a la mejora de su flexibilidad y eficiencia todo ello contando con una óptima gestión de los recursos humanos.

El organismo pretende establecer una estrategia de bienestar en la organización que redunde en beneficio de las personas que en ella trabajan, aumentando el sentimiento de pertenencia, la mejora reputacional y la mejora del servicio ofrecido a la ciudadanía.

El impulso a la tramitación electrónica y a la simplificación administrativa así como la creación de Círculos de Mejora y la elaboración de un Plan de Calidad y excelencia de los distintos departamentos completan el universo de este plan estratégico de innovación, participación y comunicación

Los objetivos centrales son:

- Establecer un sistema de participación interna y externa para promover la innovación organizativa. Metodología, espacios, herramientas...
- Definir y desarrollar un plan de comunicación externa e interna multicanal y bidireccional con diferentes instrumentos.
- Promover el bienestar de la organización, la adecuada distribución y homogeneización de puestos de trabajo y la adecuada formación de su personal consiguiendo la mejora del clima laboral y de la salud organizacional.
- Impulsar los procesos de modernización y simplificación administrativa.
- Elaboración de un Plan de Calidad en los diferentes departamentos de Labora.

GRUPOS DE INTERÉS EXPECTATIVAS

G.I.1	Personas desempleadas y ocupadas	Recibir los servicios de LABORA con los mayores estándares de calidad. Simplificación administrativa y tramitación electrónica.
G.I.2	Empresas	Recibir los servicios de LABORA con los mayores estándares de calidad. Simplificación administrativa y tramitación electrónica.
G.I.3	Personal de LABORA	Participar de forma efectiva en la estrategia y toma de decisiones. Participar en el intercambio de buenas prácticas y en las propuestas de mejora. Recibir formación acorde a las necesidades del puesto de trabajo. Disponer de herramientas efectivas que permitan la coordinación y la comunicación interna.
G.I.4	Administración Local	Que LABORA sea un organismo transparente que rinda cuentas de los resultados de sus políticas y aporte datos para el conocimiento del mercado laboral valenciano. Que la política de comunicación acerque sus servicios a la ciudadanía de forma ágil y comprensible.

RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

SDG ESTRATEGIA Y MODERNIZACIÓN; SDG ADMINISTRATIVA

REVISIÓN DEL ESTADO DE DESPLIEGUE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**PROCEDIMIENTO**

Se efectuará una evaluación al final de cada ejercicio, para ratificar o no la efectividad de las distintas medidas. Anualmente se propondrá a la Oficina de Proyectos el mantenimiento, alta o baja de actuaciones en el marco del Programa.

PERIODICIDAD

Anual

INDICADORES TÁCTICOS RELACIONADOS

COD	DENOMINACIÓN
PR.E.5.1	Número de trámites GUC específicos de LABORA
PR.E.5.2	N.º de campañas de comunicación
PR.E.5.3	Número de contestaciones en los canales de atención ciudadana.
PR.E.5.4	Número de campañas realizadas para dar a conocer los servicios de LABORA a la ciudadanía
PR.E.5.5	Engagement. N.º de personas que han interactuado con las redes sociales de LABORA
PR.E.5.6	Reclasificaciones de puestos en relación al número de puestos Labora
PR.E.5.7	N.º de propuestas realizadas por el personal de LABORA para la Oficina de Proyectos
PR.E.5.8	Nº de consultas realizadas al personal de LABORA en el ámbito de planes estratégicos o programas de actuación
PR.E.5.9	N.º de peticiones, sugerencias,... presentadas en el buzón del empleado

07

PLANES DE ACCIÓN

Anualmente, a través de la Oficina de Proyectos se definen las actuaciones operativas y tácticas que conformarán la planificación anual de las diferentes Direcciones y Subdirecciones Generales de LABORA.

Para la definición de estos planes de acción se habilitan vías de comunicación con el personal de LABORA para canalizar sus propuestas, que posteriormente son evaluadas en los grupos de trabajo que conforman la Oficina de Proyectos.

En estos grupos de interviene personal técnico y directivo de las distintas Subdirecciones Generales y la Subdirección de Estrategia y Modernización como coordinadora de los mismos.

Cada una de las acciones propuestas se relacionará con los ejes y objetivos estratégicos correspondientes, así como el programa estratégico en el que se enmarcan, dando lugar al Plan de Acción Anual de LABORA.

08

INDICADORES Y CUADRO DE MANDOS

A partir de los indicadores propuestos en cada uno de los elementos que configuran el Plan Estratégico de LABORA se construirá un Cuadro de Mandos del Plan Estratégico que permita realizar un seguimiento de las acciones desarrolladas dentro del marco de cada uno de los programas y el impacto que dichas acciones tienen en los objetivos estratégicos.

Cada indicador ha sido definido en cuanto a las variables que lo componen, así como las fuentes origen de los datos y los criterios de extracción de sus componentes.

En el Anexo se recogen las fichas de los indicadores con toda la información correspondiente.

La finalidad del cuadro de mandos no es otra que disponer de una herramienta accesible que permita evaluar de forma continuada los resultados de los indicadores, de manera que se puedan tomar las medidas pertinentes ante posibles desviaciones de los objetivos establecidos.

El seguimiento de indicadores permitirá a los responsables de LABORA poder tomar decisiones más eficaces.



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació